

DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S.
VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

LIGIA PATRICIA HERNÁNDEZ SILVA
LUISA FERNANDA LEGUÍZAMO CANTOR
ANDREA MURILLO NIETO
DEISY PATRICIA REINA CASTRO
ESMERALDA RODRÍGUEZ DÍAZ

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ
2018

DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S.
VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

LIGIA PATRICIA HERNÁNDEZ SILVA
LUISA FERNANDA LEGUÍZAMO CANTOR
ANDREA MURILLO NIETO
DEISY PATRICIA REINA CASTRO
ESMERALDA RODRÍGUEZ DÍAZ

Proyecto de grado para obtener el título de Especialista de Gestión Humana de las
Organizaciones

Director
CARLOS ENRIQUE GARAVITO ARIZA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES
BOGOTÁ
2018

Nota de Aceptación

Firma decano de la Facultad

Firma primer jurado

Firma segundo jurado

Bogotá, D.C., Octubre de 2018

Agradecimientos

A nuestro director de proyecto, el doctor Carlos Enrique Garavito Ariza por su orientación, compromiso y apoyo durante el desarrollo del proyecto.

A la directora de la Especialización, la doctora Luz Esperanza Buitrago Arévalo por brindarnos información precisa, por su disposición para resolver nuestras inquietudes y dar solución oportuna a cada una de ellas.

A la Universidad Piloto de Colombia por tener los mejores docentes e instalaciones, por su gran compromiso en formar excelentes especialistas.

A Confipetrol SAS, por permitirnos desarrollar este proyecto y a los trabajadores del área administrativa por el tiempo que dedicaron en la aplicación de la encuesta y sus apreciaciones con relación al proyecto y a la temática tratada.

A nuestras familias, que estuvieron en cada paso de este sueño y nos brindaron su apoyo incondicional para culminar con éxito.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	19
Planteamiento del problema.....	21
Pregunta Problema.....	22
Justificación	23
Objetivos	26
Objetivo General.....	26
Objetivos Específicos	26
Marco teórico	27
Legislación.....	27
Contrato	27
El concepto de la motivación.....	31
Concepto humanista de la motivación	33
Concepto social.....	34
Teorías sobre la motivación	36
Motivación Laboral.....	40
Marco contextual	43
Preposiciones (AFI-TEO +, CONF-EMP /, NEG -).....	44
Metodología	47
Diseño	47
Participantes.....	47
<i>Participantes por Proceso</i>	49
<i>Descripción de los Participantes</i>	49
Total participantes por Género	50
Procedimiento	50
Fase I Documental	50

Fase II Diseño	50
Fase III Aplicación Instrumento.	51
Fase IV Análisis de Resultados	51
Resultados encuestas.....	53
Diagrama 1. Distribución de frecuencias ítem 1.....	54
Diagrama2. Distribución de frecuencias ítem 2.....	55
Diagrama 3. Distribución de frecuencias ítem 3.....	56
Diagrama 4 Distribución de frecuencias ítem 4.....	57
Diagrama 5. Distribución de frecuencias ítem 5.....	58
Diagrama 6. Distribución de frecuencias ítem 6.....	59
Diagrama 7. Distribución de frecuencias ítem 7.....	60
Diagrama 8. Distribución de frecuencias ítem 8.....	61
Diagrama 9. Distribución de frecuencias ítem 9.....	62
Diagrama 10. Distribución de frecuencias ítem 10.....	63
Diagrama 11. Distribución de frecuencias ítem 11.....	64
Diagrama 12. Distribución de frecuencias ítem 12.....	65
Diagrama 13. Distribución de frecuencias ítem 13.....	66
Diagrama 14. Distribución de frecuencias ítem 14.....	67
Diagrama 15. Distribución de frecuencias ítem 15.....	68
Diagrama 16. Distribución de frecuencias ítem 16.....	69
Diagrama 17. Distribución de frecuencias ítem 17.....	70
Diagrama 18. Distribución de frecuencias ítem 18.....	71
Diagrama 19. Distribución de frecuencias ítem 19.....	72
Diagrama 20. Distribución de frecuencias ítem 20.....	73
Diagrama 21. Distribución de frecuencias ítem 21.....	74
Diagrama 22. Distribución de frecuencias ítem 22.....	75
Diagrama 23. Distribución de frecuencias ítem 23.....	76
Diagrama 24. Distribución de frecuencias ítem 24.....	77
Diagrama 25. Distribución de frecuencias ítem 25.....	78
Diagrama 26. Distribución de frecuencias ítem 26.....	79

Diagrama 27. Distribución de frecuencias ítem 27.....	80
Diagrama 28. Distribución de frecuencias ítem 28.....	81
Diagrama 29. Distribución de frecuencias ítem 29.....	82
Diagrama 30. Distribución de frecuencias ítem 30.....	83
Diagrama 31. Distribución de frecuencias ítem 31.....	85
Diagrama 32. Distribución de frecuencias ítem 32.....	87
Diagrama 33. Distribución de frecuencias ítem 33.....	88
Diagrama 34. Distribución de frecuencias ítem 34.....	89
Diagrama 35. Distribución de frecuencias ítem 35.....	90
Diagrama 36. Distribución de frecuencias ítem 36.....	91
Diagrama 37. Distribución de frecuencias ítem 37.....	92
Diagrama 38. Distribución de frecuencias ítem 38.....	93
Diagrama 39. Distribución de frecuencias ítem 39.....	94
Diagrama 40. Distribución de frecuencias ítem 40.....	95
Diagrama 41. Distribución de frecuencias ítem 41.....	96
Diagrama 42. Distribución de frecuencias ítem 42.....	97
Diagrama 43. Distribución de frecuencias ítem 43.....	98
Diagrama 44. Distribución de frecuencias ítem 44.....	99
Diagrama 45. Distribución de frecuencias ítem 45.....	100
Diagrama 46. Distribución de frecuencias ítem 46.....	101
Diagrama 47. Distribución de frecuencias ítem 47.....	102
Discusión de Resultados	103
Conclusiones	106
Recomendaciones	107
Bibliografía	108
Anexos	111

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de las necesidades	33
Figura 2. Modelo de reciprocidad triádica	34
Figura 3. Comparación entre Cuatro Teorías de Contenido	39
Figura 4. Organigrama Confipetrol S.A.S.	48
Figura 5. Las tareas que realiza lo motivan y le permiten	53
Figura 6. El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	54
Figura 7. Le pagan lo justo por su trabajo	55
Figura 8. Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	57
Figura 9. El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia	57
Figura 10. En la organización valoran su trabajo	59
Figura 11. Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	59
Figura 12. La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos.	61
Figura 13. Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	61
Figura 14. La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	62
Figura 15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	63

Figura 16. El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	64
Figura 17. Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	65
Figura 18. Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo.....	66
Figura 19. Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	67
Figura 20. El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades.....	68
Figura 21. Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	69
Figura 22. La modalidad de contratación afecta el clima de la organización.....	70
Figura 23. Si alguien es despedido, es con justa causa	71
Figura 24. Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificadoa tiempo	72
Figura 25. Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	74
Figura 26. La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	75
Figura 27. La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente.....	76
Figura 28. Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización.....	77
Figura 29. Existe estabilidad laboral en la organización	78

Figura 30. Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño.....	79
Figura 31. El cargo que desempeña está acorde a su preparación académica	80
Figura 32. La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	81
Figura 33. Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	82
Figura 34. Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer.....	83
Figura 35. En comparación con otros cargos, su re numeración es adecuada	84
Figura 36. El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	85
Figura 37. Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporciona seguridad y estabilidad	86
Figura 38. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño.....	87
Figura 39. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño	88
Figura 40. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño.....	88
Figura 41. La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo.....	89
Figura 42. La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo.....	89

Figura 43. En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	90
Figura 44. Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral	92
Figura 45. Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son satisfactorios	93
Figura 46. El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional	94
Figura 47. Si surge una vacante primero se busca el interior de la organización al posible candidato	95
Figura 48. Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización	96
Figura 49. Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral	97
Figura 50. Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	98
Figura 51. La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie omo parte de su política salarial	100
Figura 52. La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos	101

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Participación por proceso.....	49
Tabla 2. Descripción de los participantes	49
Tabla 3. Participantes por género.....	50
Tabla 4. Alpha de Cronbach	52
Tabla 5. Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	53
Tabla 6. El salario que devenga satisface sus necesidades básicas.....	54
Tabla 7. Le pagan lo justo por su trabajo.....	55
Tabla 8. Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización.....	56
Tabla 9. El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia.....	57
Tabla 10. En la organización valoran su trabajo	58
Tabla 11. Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	59
Tabla 12. La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	60
Tabla 13. Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	61
Tabla 14. La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	62
Tabla 15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	63
Tabla 16. El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la Organización	64

Tabla 17. Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	65
Tabla 18. Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	66
Tabla 19. Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	67
Tabla 20. El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades.....	68
Tabla 21. Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	69
Tabla 22. La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	70
Tabla 23. Si alguien es despedido, es con justa causa	71
Tabla 24. Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	72
Tabla 25. Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	73
Tabla 26. La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	75
Tabla 27. La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	76
Tabla 28. Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	77
Tabla 29. Existe estabilidad laboral en la organización.....	78
Tabla 30. Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño	79
Tabla 31. El cargo que desempeña está acorde a su preparación académica	80
Tabla 32. La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar.....	81

Tabla 33. Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	82
Tabla 34. Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer.....	83
Tabla 35. En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada	84
Tabla 36. El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	85
Tabla 37. Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad.	86
Tabla 38. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño.	87
Tabla 39. En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	90
Tabla 40. Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	91
Tabla 41. Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	91
Tabla 42. Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral	92
Tabla 43. Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son satisfactorios	93
Tabla 44. El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional.	94
Tabla 45. Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato	95

Tabla 46. Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización	96
Tabla 47. Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral	97
Tabla 48. Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	98
Tabla 49. Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	99
Tabla 50. Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	99
Tabla 51. La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie como parte de su política salarial	100
Tabla 52. La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos	101

Lista de anexos

pág.

Anexo 1. Validación de Instrumentos.....	111
Anexo 2. Formato encuesta motivación laboral	121
Anexo 3. Certificado aplicación encuesta.....	123
Anexo 4. Encuestas motivación laboral.....	166

Resumen

El objetivo de esta investigación fue describir las características motivacionales del personal administrativo de Confipetrol SAS vinculado bajo el modelo de contratación a término fijo. El instrumento de medición que se utilizó fue una encuesta Tipo Likert sobre motivación laboral basada en la teoría de la Motivación de McClelland (1989), quien se enfoca en tres tipos de motivación; Logro, Poder y Afiliación. Dicha encuesta se realizó a 43 trabajadores del área administrativa, aplicando el diseño descriptivo exploratorio a partir de un enfoque cuantitativo, el cual permitió identificar por medición numérica y análisis estadístico las características de su motivación frente al trabajo.

Palabras Clave: Motivación, Motivación laboral, Tipos de contratación.

Abstract

The objective of this research was to describe the motivational characteristics of the administrative personnel of Confipetrol SAS linked under the fixed-term contracting model. The measuring instrument that was used was a Likert type survey on work motivation based on the Motivation theory of McClelland (1989), which focuses on three types of motivation; Achievement, Power and Affiliation. This survey was carried out to 48 administrative workers, applying the descriptive exploratory design based on a quantitative approach, which allowed to identify by numerical measurement and statistical analysis the characteristics of their motivation in front of work.

Keywords: Motivation, Work motivation, types of contracting.

Introducción

Las empresas del sector petrolero vinculan al personal de acuerdo al término establecido para cada uno de sus proyectos, optando por modalidades como el contrato a Término Fijo, surge el interés de realizar esta investigación con la finalidad de describir las características motivacionales de la población objeto de estudio, refiriéndonos a la motivación como aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras (Hampton, 2000)

El objetivo de la presente investigación fue describir las características motivacionales de trabajadores del área Administrativa de Confipetrol S.A.S. vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo. Para tal fin, se realizó un abordaje teórico del concepto motivación laboral, el cual es entendido como todo proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas hacia la realización de los objetivos trazados por una organización (MacClelland, 1961). De esta manera, se realizó una investigación bajo el modelo descriptivo exploratorio a partir de un enfoque cuantitativo. Dicho modelo, trabaja sobre realidades de hecho y su objetivo fundamental es presentar una interpretación correcta de los mismos a partir de sus características, a su vez, los estudios exploratorios permiten realizar aproximaciones a fenómenos desconocidos.

La muestra estuvo compuesta por 43 trabajadores del área administrativa, con un rango de edades entre los 22 y 40 años; 28 mujeres y 15 hombres, con un nivel de educación entre Técnico a Postgrado. El instrumento empleado fue una Encuesta Tipo Likert compuesta por 47 ítems los cuales se diseñaron con base en la Teoría de la Motivación de McClelland, abordando los factores motivacionales (Logro, Poder y Afiliación). Los resultados obtenidos permitieron describir las características motivacionales de los trabajadores del área administrativa de

Confipetrol S.A.S con relación a su condición laboral en cuanto al modelo de contratación establecido dentro de las políticas administrativas de la organización.(MacClelland, 1961)

Planteamiento del problema

La legislación laboral colombiana contempla diferentes formas de contratación, una de ellas es la contratación a término fijo la cual se entiende como: “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo de Colombia, para el año 2017, existía una población económicamente activa de 38.354.932 colombianos, de los cuales, solo el 34,1% se encontraban efectivamente vinculados bajo un contrato laboral y contribuían al sistema de seguridad social colombiano. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2018).

La anterior cifra indica que la estabilidad laboral colombiana cuenta con un porcentaje bajo, frente a la población económicamente activa que se encuentra en edad para trabajar. Adicionalmente, la formalización laboral en el territorio nacional, se encuentra en decrecimiento, prefiriéndose por los empleadores, la tercerización, subcontratación o la prestación de servicios, con el objeto de disminuir costos administrativos y de gestión y, seguir contando con la operatividad empresarial.

Atendiendo al marco aquí planteado, la modalidad de contratación que nos ocupa, es el contrato laboral a término fijo, el cual es contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo de la siguiente forma: Se recolecta información mediante una encuesta, permitirá conocer si se está generando algún tipo de situación, ya sea positiva o negativa, permitiéndole a la organización evaluar la modificación de sus políticas y/o procedimientos de contratación.

Actualmente, Confipetrol S.A.S. cuenta con una planta de 1.556 empleados de los cuales el 8% se encuentra vinculado bajo el modelo de contrato a término fijo. Por tal razón, se considera que esta es la población objeto de investigación.

Pregunta Problema

¿Cuáles son las características motivacionales de los trabajadores del área administrativa de Confipetrol S.A.S.?

Justificación

Este trabajo se enmarca en una investigación aplicada, una encuesta acerca de la motivación en el área administrativa de Confipetrol SAS, se formuló por el interés de conocer si la modalidad de contratación, genera algún tipo de impacto en la motivación de los trabajadores contratados a término fijo.

Precisamente con este trabajo se buscó encontrar si existe alguna relación entre la motivación y los tipos de contrato. Todo esto teniendo en cuenta que las variables y categorías, que determinan tanto los niveles de motivación (beneficios, salarios, cultura, transportes, etc.) como el tipo de relación laboral, toman valores particulares en el caso colombiano y el caso específico de las empresas del sector petrolero. Fue posible encontrar dichas relaciones y analizarlas tanto para generar un nuevo conocimiento como para contribuir al mejoramiento de la gestión organizacional en su conjunto, también fue una forma en que la especialización, como programa de una universidad colombiana, pudo aportar al sistema productivo y de gestión humana de Confipetrol.

La investigación se justifica, ya que, al elaborar un diagnóstico y plan de mejoramiento, se aplicó el instrumento logrando resultados de máxima eficiencia, con la integración de todos los recursos de la organización.

Para la disciplina de la Gestión Humana de las Organizaciones y otras ciencias que estudian las organizaciones activamente como la psicología, la sociología, la antropología, la ingeniería industrial, la ingeniería administrativa, entre otras, la motivación humana y la motivación laboral han sido objetos importantes de estudio y es necesario que los mismo puedan descender a las empresas. Numerosos autores han encontrado que dichas categorías están relacionadas con la

productividad en las empresas, en muchos casos de una forma determinante. Sin embargo, los estudios más importantes sobre motivación y motivación laboral son de origen extranjero, lo que muchas veces hace complicada la aplicación a casos concretos en el contexto colombiano. Ejemplo de esto es aquellas empresas donde los factores motivacionales pueden resultar distintos como cuando se modifica el tipo de contrato, se aplica una legislación particular a Colombia o cuando las diferencias culturales hacen impensable un Estado de bienestar en Colombia. Es por esto que, la aplicación de conocimientos al caso colombiano, es una de las funciones básicas de los programas de educación superior y ello justifica trabajos investigativos de este tipo.

Como Especialistas próximas a graduarnos, este trabajo se convirtió además en una oportunidad única para aplicar los conocimientos adquiridos durante los cursos del programa y demostrar nuestra capacidad para entender y aplicar lo aprendido. También, este trabajo ofreció una práctica invaluable para afinar nuestra capacidad profesional y nos permitió contribuir con un conocimiento que servirá a la empresa que nos prestó su apoyo. Una de las condiciones necesarias en toda ciencia es la capacidad para validar y reproducir los resultados de sus ensayos, de esta forma también aportamos a la disciplina de Gestión Humana Organizacional. Para la empresa Confipetrol, quienes amablemente nos proporcionaron un espacio de práctica académica, los resultados de este trabajo contribuirán para el mejoramiento futuro de su capacidad de Gestión.

Para el sector industrial en donde se desenvuelve la empresa, la investigación cobrará relevancia en la importancia que puede tener el tipo de contrato y otras variables humanas, en los niveles de motivación laboral. Además, puede servir de punto de partida para otros trabajos académicos donde se estudien temas similares del caso colombiano. De esta forma,

consideramos que se justifica académicamente, profesionalmente y a nivel productivo, la realización de este estudio aplicado que describió la motivación laboral en el contexto de una empresa colombiana.

Objetivos

Objetivo General

Describir las características motivacionales de los trabajadores del área administrativa de Confipetrol S.A.S. vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo.

Objetivos Específicos

1. Determinar si el modelo de contratación a término fijo genera algún impacto sobre la motivación de los trabajadores del área administrativa de Confipetrol S.A.S.
2. Identificar los factores laborales que intervienen en la motivación de los trabajadores del área administrativa de Confipetrol S.A.S.
3. Identificar el nivel de satisfacción de cada uno de los ejes motivacionales analizados en la población objeto de estudio.
4. Evidenciar si existen otros factores motivacionales que influyan en la motivación laboral.
5. Realizar las recomendaciones pertinentes de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación.

Marco teórico

Legislación

De acuerdo con la legislación colombiana el trabajo “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.(Ministerio del Trabajo, 1950)

Lo anterior implica que el estado colombiano reconoce en el trabajo una relación recíproca entre dos individuos, normalmente una persona natural y una jurídica, que hacen un pacto para que una persona natural preste un servicio a otra de forma voluntaria y a cambio de una remuneración determinada. La forma en que se definen dichos contratos es libre siempre dentro del marco de ley colombiana y los tratados suscritos a nivel internacional, principalmente los de la OIT, la ONU y otros, los cuales cuentan con carácter constitucional. En conclusión, el contrato laboral es definido en el marco de la constitución y la ley colombiana, las cuales los caracterizan de forma general para efectos de su aplicabilidad en el territorio colombiano.

Contrato

De acuerdo con el código sustantivo del trabajo (Ministerio del Trabajo, 1950), el contrato de trabajo es el que define la relación del servicio que presta el trabajador a la persona que adquiere dicho servicio. Este contrato puede ser especificado por escrito o de manera verbal. Asimismo, puede tomar dos formas de acuerdo con el tiempo de duración: contrato a término fijo (artículo 46) y contrato a término indefinido (artículo 47). De otra parte, conforme a la legislación los contratos de prestación de servicios, aunque cuentan con prebendas y beneficios

similares a las de los contratos laborales, no son considerados contratos de trabajo por cuanto no configuran una relación laboral entre un patrón y un empleado, es decir, estos contratos únicamente establecen una negociación entre dos personas jurídicas y, por lo tanto, se regulan por parte de la legislación comercial. Lo anterior significa que en los contratos de prestación de servicio ambas partes actúan como personas jurídicas lo cual establece una relación entre empresas y no entre patrón y empleado. En esta investigación dicho tipo de contratos (prestación de servicio) no se tiene en cuenta por cuanto la relación de permanencia, salario y pertenencia a la empresa no es lo suficientemente fuerte y regular para que se pueda evaluar el ciclo motivacional al interior de la organización. De la misma manera, al ser contratos entre personas jurídicas que trazan uno o más servicios, las particularidades propias de cada contrato dificultan mucho el análisis sin hacer al menos un estudio jurídico y de discurso para cada caso.

El contrato laboral a término fijo tiene la particularidad de que debe ser especificado siempre por escrito y estar definido para un tiempo inferior a los 3 años, aunque puede ser renovado indefinidamente. Asimismo, si el contrato cuenta con un tiempo inferior a un año, sólo podrá renovarse un máximo de tres veces, luego de lo cual se debe realizar un contrato de trabajo a término indefinido. De otra parte, el contrato a término indefinido será cualquier contrato laboral en el que no se especifique el periodo de tiempo del mismo, en el que se especifique como indefinido o el que se haya acordado de manera verbal entre el empleador y el empleado. En todos los casos, los contratos se mantendrán vigentes siempre que existan las causas que le originaron y la materia de trabajo (artículo 47, numeral 2º) y que el tiempo de vigencia no haya finalizado (para los casos de los contratos de trabajo a término fijo). Con esto, todos los contratos

laborales, de término fijo e indefinido, se convierten en indefinidos siempre y cuando existan las causas que los originen y no se especifique la finalización del mismo.

Esto implica que el trabajador sabe de antemano cuando dejará de ejercer su derecho al trabajo en dicha empresa; la notificación de no renovación del mismo la deberá hacer llegar el empleador al empleado con treinta días de antelación para que el mismo no se renueve automáticamente. Por lo demás este contrato se desarrolla de manera idéntica al contrato a término indefinido, con lo cual no tiene más implicaciones legales.

A nivel social y psicológico, sin embargo, el contrato a término fijo genera cambios y dificultades que no son tan fácilmente identificables en la ley. En un estudio realizado por Orozco García ((2010) se encontró que los tipos de contratos laborales influyen sobre las posibilidades de relación social, las exigencias cognitivas y sociales, la sensación de inseguridad, el sentido del trabajo y el nivel de integración a la empresa, entre otros aspectos. Por ejemplo, cuando un trabajador desea estabilidad laboral para comprometerse con la compra de determinado bien que por su alto costo requiere de un pago regular futuro (por ejemplo, una casa), un contrato a término fijo de dos meses representa la opción menos favorable frente a un contrato de término fijo a un año que ofrezca unas actividades y un salario similar; sin embargo, como encontró Orozco ((2010, pág. 61) si el contrato laboral es de término indefinido puede hacer que el empleado sienta mayor inseguridad que un empleado que cuenta con un contrato a término fijo de un año.

Hay otras dificultades, los contratos a término fijo se renuevan a petición del empleador y no del empleado y en muchos casos los periodos de trabajo cesante no se remuneran, por lo cual determinadas empresas podrían aprovechar dichos contratos para reducir su personal y por ende

sus costos ante amenazas al mercado o al funcionamiento de la empresa, lo que en últimas sólo mejora la posición del empleador en detrimento de la del empleado. Cabe señalar que esto varía mucho dependiendo del sector de la empresa, el tiempo del contrato y el tipo de labor, pero como norma cada nuevo trabajo tiene mayores demandas psicológicas que se ven afectadas por la sensación de inseguridad ligada a las nuevas formas de contratación (Orozco, (2010, pág. 65). En cada caso será necesario analizar las implicaciones de las condiciones específicas de cada empleo y sus contratos laborales.

En oposición a lo expuesto, no basta el argumento de que el contrato a término fijo ofrece beneficios al trabajador, así como ofrece dificultades y por ello este es un tema que debe dejarse de lado. Bauman (1998, pág. 57) señala que, precisamente, en una sociedad de consumo, donde ha caído el Estado benefactor los nuevos pobres son aquellos que están limitados por las nuevas formas de intercambio a restringir su consumo a lo mínimo necesario, mientras que los pocos privilegiados que aseguran su vocación productiva pueden obtener un mayor reconocimiento social por su capacidad de consumo. Beneficios como la libertad de cambio de trabajo, libertad de opción para no trabajar, libertad de mejorar más fácilmente sus condiciones laborales con un eventual nuevo contrato, entre otras opciones, en la práctica no resultan benéficas para un trabajador que ve su seguridad sobre el futuro económico. De esta forma el tema del contrato no solo incluye sobre la relación de intercambio sino sobre factores psicológicos como la motivación del individuo, su capacidad para satisfacer necesidades y en general, sobre la forma en que proyecta su futuro económico en sociedad.

El concepto de la motivación

El concepto de la motivación se refiere principalmente a la capacidad de acción individual para conseguir un objetivo determinado. La definición básica que nos presenta la RAE para la motivación en su tercera acepción plantea que es el “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. (Real Academia Española, 2017). Por otra parte, la motivación desde la psicología organizacional se refiere a las acciones de los individuos que hacen parte de una organización como mecanismo para el logro de los objetivos. Consecuentemente, es fundamental para este, que el logro individual es en últimas la base para el rendimiento de toda la organización (Chiavenato, 2009, pág. 236).

Desde las teorías del comportamiento organizacional no existe un concepto unificado para la motivación. De acuerdo con Chiavenato (2009, pág. 42) hay cuatro conceptos que son más o menos aceptados y que responden a distintas corrientes teóricas. El primero de estos entiende la motivación como un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o cognitiva que activan un comportamiento o impulso para alcanzar un objetivo específico. Este modelo básico fue planteado por Leavitt(1964, pág. 9) en el año 1964 y sirve de soporte para desarrollar las etapas del ciclo motivacional y, posteriormente, la teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow.

El segundo de los conceptos es el ciclo motivacional, propone que la motivación está relacionada en el curso del comportamiento, la fuerza de respuesta y la persistencia en el comportamiento. El tercer concepto se refiere a la motivación como la respuesta surgida de una necesidad, respuesta interna que tiene por objetivo la satisfacción de dicha necesidad. (Chiavenato, 2009, pág. 36). Estos conceptos se derivan del concepto de Leavitt, pero extienden

el proceso inicial para describir la transición o el cambio entre equilibrio interno, estímulo o incentivo, necesidad, tensión y compensación (si se logra el objetivo) o frustración (cuando se bloquea la satisfacción de la necesidad). (Chiavenato, 2009). Cuarto concepto desarrollado para la motivación es el de Maslow, (1991), según este autor existe una jerarquía de las necesidades humanas, las cuales deben ser satisfechas en su orden generando conductas que suplan cada una de dichas necesidades. En su orden las primeras necesidades en ser resueltas son las fisiológicas y luego, las necesidades de seguridad. A Estas, Maslow, (1991) las llamó necesidades primarias. Luego se encuentran las necesidades secundarias, que de acuerdo con su jerarquía se definen como sociales, estima y autorrealización.

Los conceptos planteados tienen algo en común y es que todos ellos usan como soporte la existencia de necesidades que deben ser satisfechas por medio de un comportamiento determinado. Las formas en que dicha realización se logra varían. Sin embargo, no son las únicas formas en que se ha planteado la comprensión de la motivación. Bandura, (1994) plantea que la motivación está directamente relacionada con el aprendizaje, Méndez, (2014), lo que supone que no hay un comportamiento generado, sino que la motivación es la forma en que el individuo consigue justificar sus acciones para imitar lo aprendido y ponerlo en práctica en un modelo que incluye tres elementos en continua interacción. Por último, (MacClelland, 1961), plantea la motivación de una forma similar a la de Maslow, (1991), sin embargo, reduce el espectro de necesidades a tres. Estas son: La necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. El modelo de McClelland. (Chiavenato, 2009 , pág. 140), posteriormente, ha sido adaptado por autores como Begley y Boyd, (1987) para explicar el espíritu emprendedor al

interior de las organizaciones. Sobre este último concepto se profundiza más adelante, pues es el que se utiliza para la comprensión de la motivación en el estudio de campo realizado.

Concepto humanista de la motivación

El concepto humanista de motivación se basa en la existencia de necesidades que pueden ser clasificadas jerárquicamente y graficadas en un modelo conocido como la pirámide de las necesidades de Maslow, (1991, págs. 22-25) La satisfacción de las necesidades en esta pirámide es lo que genera la motivación hacia la acción. De otra forma, la existencia de unas necesidades innatas en el individuo y el deseo de satisfacerlas es lo que en últimas dirige la motivación.



Figura 1. Pirámide de las necesidades

Fuente: Chiavenato (2009, pág. 243)

De acuerdo con Maslow (1961, págs. 92-94) las principales implicaciones del modelo son:

1. Las necesidades no satisfechas motivan el comportamiento;
2. Las necesidades de orden inferior (fisiológicas) son hereditarias o innatas y necesarias para la supervivencia del individuo;
3. Primero se satisfacen las necesidades de orden inferior y a medida que esto se logra surgen nuevas necesidades de un orden cada vez mayor;
4. Cuando una necesidad de orden inferior no

se satisface se vuelve imperativa y adquiere cada vez más importancia para el individuo hasta que se satisfaga; y, 5. Las necesidades de orden superior generan un ciclo motivacional mucho más largo y por esto generalmente no se logra una satisfacción total de las mismas.

Concepto social

De acuerdo con Bandura, (1986) el ser humano trata de controlar lo que sucede a su alrededor mediante la regulación de sus pensamientos y actos, donde cada uno de sus actos incluye sus propios determinantes e influencias futuras.(Schunk, 1997, pág. 103). Es decir, existe reciprocidad entre el individuo y el entorno en el que se desenvuelve. Esta forma explicativa Bandura la denominó *reciprocidad trídica*, porque consiste en la interacción entre tres elementos distintos: las conductas, las variables ambientales y los factores personales. Consecuentemente, la motivación se encuentra determinada tanto por el individuo como por las consecuencias de sus actos, es generada tanto por factores externos como por factores internos. Depende de la interacción constante entre los tres elementos mencionados, que a su vez retroalimentan el proceso tanto para el individuo que se analiza, como para aquellos que están fuera del ciclo motivacional. La figura 2 ilustra el modelo propuesto por Bandura.

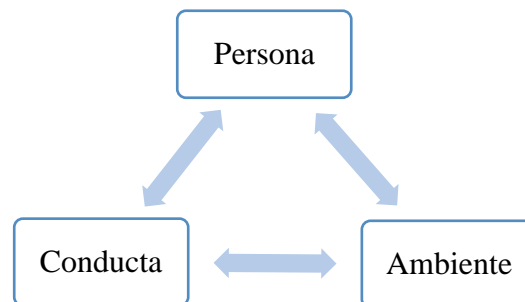


Figura 2.Modelo de reciprocidad trídica

Fuente: Adaptación del esquema en Bandura (1986, pág. 24)

De acuerdo con este modelo las consecuencias de los propios comportamientos de la persona son las que proporcionan la información y la motivación para la acción futura. ((1986, pág. 24) Esto es determinado de acuerdo con la recepción de una sanción positiva o negativa por los actos realizados, o, conforme a la conveniencia, lo positivo del resultado o el beneficio percibido. Así, las consecuencias de las conductas modeladas proveen la información de valor y conveniencia necesaria de cada acto a su ejecutor y quienes hacen parte del ambiente (otros individuos diferentes que pueden estar observando la acción o son conscientes de su ejecución). (Schunk, 1997, pág. 112) Estas consecuencias motivan al individuo a crear expectativas y aumentar la autoeficacia de las acciones. En síntesis, los individuos “ejecutan las acciones que creen que tendrán resultados reforzantes y evitan las que suponen que traerán consecuencias negativas”. (Schunk, 1997, pág. 114). Como explica Bandura (1994, pág. 74) el refuerzo de la autoeficacia juega un papel clave en la autorregulación de la motivación, puesto que la mayor parte de la motivación es generada cognoscitivamente. Las personas se motivan a sí mismas y guían sus acciones de forma anticipada con en el ejercicio de la interacción recíproca. Existen tres elementos motivadores que son aplicables a esta teoría: las atribuciones causales, las expectativas sobre los resultados y las metas cognitivas. El inconveniente de esta teoría para la investigación de campo radica en la imposibilidad de registrar la acción recíproca fácilmente cuando se analizan muchos individuos, por esto otros autores como McClelland, plantearon comprender la motivación en un marco de satisfacción de necesidades donde se atendía solo a la persona y sus necesidades específicas del entorno organizacional.

McClelland, (Amorós, 2007, p. 87) planteó el problema atendiendo a tres tipos de necesidades que cada individuo debe satisfacer. Este modelo explicativo es conocido como teoría

de las necesidades adquiridas. Aquí, la motivación deriva exclusivamente del contenido cognitivo del individuo. (McClelland, 1961) Porque se refiere sólo a necesidades que están definidas de antemano. La dinámica motivacional proviene de tres motivos o necesidades básicas que deben ser satisfechas: logro, poder y afiliación.

Así mismo la necesidad de logro: plantea que cada individuo tiene una necesidad interna de éxito, mejoramiento, excelencia o realización de acuerdo con normas determinadas. (Amorós, 2007, p. 88) Dicho deseo de realización no deriva del resultado esperado, sino que está auto contenido, es decir, proviene del deseo individual de realización personal. Supone que cada individuo cuenta con un deseo innato de mejorar y alcanzar cada vez un resultado mejor para sí mismo.

También la necesidad de poder: plantea la existencia de un impulso interno hacia el control y la influencia sobre otras personas. (Amorós, 2007, p. 88) De acuerdo con Bandura, las personas que desarrollan fuertemente esta necesidad prefieren situaciones competitivas, que les proporcionen estatus y les permita conseguir un alto desempeño. Por último, se encuentra la necesidad de afiliación: esta consiste en la inclinación hacia el desarrollo de relaciones interpersonales, el deseo de aceptación y deseo de reconocimiento de los demás. (Amorós, 2007, p. 88) Las personas que desarrollan más esta necesidad buscan relaciones recíprocas de cooperación y amistad y las sobreponen a las relaciones de competencia o alto desempeño. (Chiavenato, 2009, pág. 246)

Teorías sobre la motivación

En el concepto de motivación de McClelland (Hermans, 1970), las tres necesidades que motivan a la acción existen con diferente intensidad en cada individuo y determinan distintas

posiciones individuales frente a la realización de acciones respecto de otros individuos. Por esto, en numerosas empresas se han desarrollado test que permiten clasificar a los individuos de acuerdo con dicha triada y así evaluar su posible adaptación y desempeño en determinadas labores dentro de la estructura de una organización. (Hermans, 1970). Teóricamente, para analizar y aplicar el concepto de motivación planteado por McClelland, se debe profundizar sobre los tres tipos de necesidades: Necesidad de realización o logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

La necesidad de realización o logro es entendida como el deseo de superación personal con que cuenta cada persona. (Amorós, 2007, pág. 87) cita replicada cada individuo busca mejorar por sí mismo, independientemente de la retribución que puede ofrecerle la acción misma. Por ejemplo, un individuo que estudia por el deseo de concluir sus estudios, conocer más de cierta materia o sentir que mejoró su conocimiento o capacidad, este deseo se genera aún sin saber si recibirá la rectificación de su título o si las personas que le rodean valorarán de alguna forma el título o los conocimientos adquiridos. En este ejemplo los reconocimientos hacen parte de la necesidad de afiliación y por ello resultan irrelevantes para comprender lo que motivó al individuo a estudiar determinada materia.

De otra parte, la necesidad de poder responde a un impulso para el control del entorno del individuo, (Amorós, 2007, pág. 88) es decir, una necesidad de transformación del entorno que se materializa en control hacia las personas que rodean al individuo. Por ejemplo, una agente de tránsito que dirige su atención hacia la manera en que los vehículos transitan no lo hace principalmente porque espere el estímulo positivo (por ejemplo, recibir su salario) o evite un estímulo negativo (por ejemplo, una sanción o provocar un choque vehicular). El agente de

tránsito desea mantener cierto control sobre las personas que conducen sus vehículos. El ejemplo es muy dicente, analizado con calma se advierte que el agente de tránsito debe haber desarrollado en buena medida la necesidad de poder, aunque también están presentes las otras dos necesidades mencionadas (logro y afiliación). De esta forma, el agente de tránsito desarrolla una necesidad de realización cuando busca hacer cada día mejor su trabajo o por lo menos hacerlo estable y predecible, independientemente de la retribución.

Por último la necesidad de afiliación se refiere a la capacidad de reconocerse en el otro y crear vínculos que luego motivan la acción. (Amorós, 2007) cita replicada. Como plantea Mead, la necesidad de reconocimiento tanto social como individual en últimas concluyen el proceso de socialización que precisamente incluyen definitivamente a cada individuo en sociedad (Mead, 1991, págs. 183-184) y le permiten tanto el control propio como el control por medio de instituciones determinadas. Aplicando esto al ejemplo del agente, se encuentra que hay vínculos sociales que permiten que el agente realice su trabajo con la seguridad de que se respetará su jornada de trabajo, de que su investidura de guardián de la norma será respetada, de que quienes le lideran actúan de forma predecible y más o menos confiable, y de que las personas que conducen sus vehículos acatarán en buena medida sus instrucciones.

Con la teoría de (MacClelland, 1961) se encuentra que las necesidades humanas que motivan las acciones pueden ser comprendidas por medio de las tres categorías: logro, poder y afiliación. Aunque las necesidades fisiológicas quedan fuera del marco de trabajo de McClelland, se encuentra que las necesidades de orden inferior que responden a los aspectos innatos y más instintivos del individuo se dan por supuestos y esto no les resta importancia. La siguiente

comparación es planteada por Chiavenato para mostrar las diferentes necesidades identificadas por las distintas corrientes teóricas.

Teoría de la pirámide de las necesidades	Teoría ERC	Teoría de los dos factores	Teoría de las necesidades adquiridas
Autorrealización	Crecimiento	Motivacionales	Realización
Estima			Poder
Sociales	Relaciones		Afiliación
Seguridad	Existencia	Higiénicos	
Fisiológicas			

Figura 3. Comparación entre Cuatro Teorías de Contenido

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2009, pág. 248)

El vacío en la teoría de la motivación de McClelland no significa que dichas necesidades no existan, sino que no son tenidas en cuenta para explicar la motivación. Por esto no resulta inconveniente cuando se analizan organizaciones productivas, ya que en ellas la satisfacción de dichas necesidades se puede considerar asegurada bajo determinadas condiciones de cumplimiento de los acuerdos y la legislación laboral. Esto facilita el trabajo con la información y las medidas motivacionales para efectos de la investigación.

Motivación Laboral

En materia de estudios sobre la motivación laboral hay numerosos trabajos tanto nacionales como extranjeros. De acuerdo con dichos estudios está ampliamente aceptado que comprender, medir y motivar a los miembros de una organización mejora el desempeño de las personas que hacen parte de esta. A continuación, se exponen algunos trabajos al respecto.

El primer trabajo es el realizado por (Guillén, (2007), se analizó las implicaciones de la autoeficacia en el rendimiento deportivo. El concepto de autoeficacia, como ya se vio, deriva de la concepción Banduriana de la motivación. Lo que encontró la investigadora es que, conforme a los planteamientos de Bandura, el aumento de la autoeficacia y la motivación mejoran la autoimagen de la persona lo que luego deriva en un entrenamiento más efectivo y en resultados deportivos más elevados y satisfactorios. (Guillén, (2007, págs. 28-29) Claramente se observa una mejora constante a partir del aumento de la motivación en este tipo de actividades.

En un trabajo posterior, los investigadores (Medina, Gallegos, & Lara, 2008) analizaron la influencia de la satisfacción y la motivación de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico de la empresa. Para conseguir lo anterior, los investigadores estimaron la relación matemática entre el valor económico de los usuarios, el valor económico atribuido al personal y el valor económico recibido por los socios o financiadores, posteriormente cotejaron dichos supuestos con las distintas teorías sobre la motivación. Las conclusiones de un análisis cualitativo de la cuestión les permitieron afirmar que con una mayor motivación y aumento de la satisfacción personal aumentan el valor económico en las tres variables expuestas. (Medina, Gallegos, & Lara, 2008, pág. 1227)

En un enfoque distinto, investigadores de la Universidad de Antioquia analizaron el mercado de la consultoría en gestión humana en empresas medianas de la ciudad de Medellín. (López,

Sepúlveda, & Arenas, 2010) El objetivo fue encontrar las características de dichas consultorías y ver cuáles son las principales demandas de la industria en materia de mejoramiento. Este estudio se realizó con un enfoque gerencial. La caracterización resultante mostró que en la mayor parte de las empresas analizadas el mejoramiento de los factores motivacionales es poco demandado frente a las mejoras financieras y productivas, así como la protección en materia jurídica. (López, Sepúlveda, & Arenas, 2010, pág. 163) De acuerdo con los autores, esto plantea retos gerenciales sobre todo frente a la gestión del cambio, que se dificulta por la resistencia al cambio por parte de los trabajadores, así como también se presenta la baja motivación para entender y asumir los resultados de las distintas consultorías. (López, Sepúlveda, & Arenas, 2010, págs. 164-165) De acuerdo con los tres autores de la motivación expuestos, la instrumentalización de la asesoría consultiva no está tocando la fibra de las necesidades del grueso de los trabajadores, sino que se centran en las demandas de las directivas y gerencias de estas empresas.

Por otra parte (Rodríguez, 2012) APA analizó las prácticas de gestión, pero en empresas pequeñas. Los resultados del análisis no fueron muy distintos de los realizados con las empresas medianas. La investigadora encontró que sumado a las dificultades para conseguir una mayor motivación de los empleados (reconocida la motivación como uno de los tres factores clave de mejoramiento) las empresas pequeñas tienen menor cantidad de recursos, no cuentan con áreas de recursos humanos o de gestión de clima organizacional, y cuentan con menos apoyo por parte de la gerencia. (Rodríguez, 2012, pág. 221) En sí, dichas empresas soportan su motivación en el esfuerzo conjunto y la cercanía de los empleados. Pero tienen dificultad para formular planes de mejoramiento basados en la concepción científica de la administración.

Por último, Investigadores de ICESI (Simón, Revuelto, & Medina, 2012) analizaron la influencia de la formación, la experiencia y la motivación para emprender en la supervivencia de las empresas de nueva creación. Este estudio resultó interesante porque cierra el análisis de todo el espectro de las empresas medianas, pequeñas y nuevas empresas. Además, estos investigadores analizaron directamente la influencia de la motivación en el proceso de emprendimiento a través de una prueba de Pearson y la prueba de Mann-Whitney. Dentro de los resultados, resulta interesante que se concluyó una relación positiva entre la motivación y la supervivencia de los nuevos emprendimientos, de hecho, se concluye que en los emprendimientos motivados por la oportunidad hay 1.5 veces más éxito que en los que fueron motivados por necesidad. Es decir “cabe destacar que, en general, la motivación para emprender sí parece tener una influencia significativa en la probabilidad de sobrevivir, al menos en el caso de las empresas de negocios.” (Simón, Revuelto, & Medina, 2012, pág. 257)

Para las empresas de todos los tamaños, especialmente en las más pequeñas la motivación es considerada un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales. El análisis de la motivación individual ofrece un camino directo hacia el análisis y la predicción del desempeño individual, mientras que el análisis de los factores que determinan la motivación grupal permite hacer las mediciones de clima organizacional y proponer planes integrales de intervención. De tiempo atrás es claro en todos los estudios que la motivación no depende tanto de la remuneración y otros estímulos externos como sí del reconocimiento (necesidades de filiación) y el logro. (Campbell Brown, 1958, pág. 78) Resultan perfectamente aplicables las técnicas y teorías propuestas por McClelland. Esto es acorde con los primeros estudios de la administración

científica y no es un descubrimiento, sin embargo, si resulta útil la aplicación de técnicas de análisis y teorías para comprender casos puntuales como el que es objeto de esta investigación.

A continuación, se listarán las preposiciones que fueron parte fundamental para el análisis de la discusión de resultados de nuestra investigación.

Marco contextual

Marca CONFIPETROL, fue fundada en Colombia en el año 2005 con la necesidad de una figura de negocio en el área de operación y Mantenimiento Integral, capaz de competirle a las empresas tradicionales existentes en esa época en Colombia y en Latino América, la idea de CONFIPETROL S.A.S se cristalizó inicialmente como CONSORCIO a través de la figura temporal de CONSORCIO CONFIPETROL, se participó en procesos licitatorios, se ganaron contratos y se ejecutaron de manera segura en armonía con el ambiente y con las comunidades, obteniendo resultados óptimos en el área técnica y económica. Los buenos resultados de los consorcios a el nivel de ventas superaron lo esperado en los dos primeros años, causa que motivo al fundador a convertir la marca de consorcio CONFIPETROL a una figura de sociedad anónima llamada CONFIPETROL S.A., el objetivo de la nueva figura comercial radica en un figura legal estable constituida con un amplio alcance en actividades de operación y Mantenimiento Integral para los sectores Minero, Energético e Hidrocarburos, a través de la cual se buscaba darle más confianza a los clientes y proyectar nuestro negocio de manera sostenible en el tiempo, enfocados a permanecer en el mercado por muchos años y trascender fronteras. El cliente principal de la marca CONFIPETROL desde su aparición en el mercado ha sido el sector de hidrocarburos donde se encuentran ECOPETROL S.A., OXY, PETROBRAS, TGI, CEPCOLSA,

HOCOL, PAREX, GEOPRODUCTION, GRAN TIERRA, PETROSUD entre otras, en Minería en Colombia Drummond (Apoyo en las emergencias).

En el año 2012 la empresa analizó la opción de abrir operaciones fuera de Colombia iniciando por Perú y ganar negocios en el extranjero, después de formalizar la sucursal y habilitarse como proveedor participó en procesos licitatorios y ganó un negocio con REPSOL, otro con PPN y así fue creciendo orgánicamente. En el año 2013 se abrió sucursal y operaciones en la Ciudad de Santa Cruz Bolivia en la cual se han obtenido importantes negocios con Repsol y con YPF continuando con la visión de crecimiento en nuevos mercados.

La innovación, la creatividad, el enfoque en procesos, la responsabilidad social, la ética y transparencia en los negocios han sido el pilar fundamental de nuestra competitividad y autoridad comercial. Esto implica tomar en cuenta aspectos como la legitimidad del patrimonio de nuestros proveedores, la debida diligencia ante el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la confidencialidad de la información, el conflicto de intereses, la defensa y salvaguarda de los derechos humanos, el deber de denuncia ante situaciones como extorsión, secuestro, entre otros. **(Confipetrol S.A.S., 2016)**

A continuación, se enunciarán las preposiciones que fueron de nuestra autoría y sirvieron de base para poder hacer el análisis de resultados de manera descriptiva.

Preposiciones (AFI-TEO +, CONF-EMP /, NEG -)

1. Se encontró que las tareas están asociadas con la necesidad de logro e influyen positivamente en la motivación de los empleados y les permiten desarrollarse profesionalmente
2. No hay consenso frente a lo que los empleados consideran un salario justo para su trabajo.

3. Se confirma que los beneficios que brinda la organización están asociados con la satisfacción de la necesidad de afiliación y consecuentemente con la motivación en el trabajo.
4. Se confirma una relación entre el sentirse orgulloso y el logro.
5. Se confirma, de acuerdo con McClelland, que el reconocimiento está fuertemente relacionado con la necesidad de afiliación.
6. Se confirma, tal y como lo plantea Drucker, que la asignación y el desarrollo de tareas específicas bien definidas contribuye al aumento de la motivación en el trabajo,
7. Se encuentra que reconocimiento de competencia está asociado con la necesidad de logro.
8. Se confirma que el reconocimiento para promociones o ascenso motiva a los empleados.
9. Se confirma que aprovechar la capacidad de los trabajadores contribuye con la satisfacción de la necesidad de logro y por ende impacta positivamente en su motivación
10. Contribuir con los objetivos del área y de la organización favorece la satisfacción de la necesidad de logro y la motivación del trabajador.
11. El reconocimiento por parte de los jefes y del equipo de trabajo favorece la satisfacción de la necesidad de logro
12. Se confirma, tal y como lo plantea Drucker, que la asignación y el desarrollo de tareas específicas bien definidas contribuye al aumento de la motivación en el trabajo, por medio de la satisfacción de la necesidad de logro y en menor medida de afiliación.
13. Se encuentra que reconocimiento de competencia está asociado con la necesidad de logro.
14. Se confirma que el ritmo de trabajo en la empresa es considerado adecuado.
15. Se niega que la modalidad de contratación sea determinante en el clima organizacional.
16. Se confirma que la mayor parte de los empleados están satisfechos con la forma de contratación con la que se encuentra vinculados a la organización
17. Se afirma que la organización deba contemplar un modelo de contratación diferente por cuanto las opiniones de los trabajadores están divididas con respuestas mayoritarias hacia este cambio.

18. Se niega el que todas las personas estén inseguras o tengan miedo de conservar su posición en la organización, por cuanto las opiniones no son unánimes.
19. Se encuentra que los cargos desempeñados por los empleados están acordes con su preparación académica
20. Se confirma que la carga laboral permite a los empleados disfrutar de su relación familiar, aumentando la motivación en general.
21. Se confirma que no hay equilibrio entre la jornada y la carga laboral factor que afecta negativamente la motivación de los trabajadores.

Metodología

Diseño

Esta investigación se desarrolló con el fin de conocer y describir las características motivacionales de los trabajadores del área administrativa de Confipetrol S.A.S., vinculados bajo el modelo de Contratación a Término Fijo. Se aplicó un modelo descriptivo exploratorio de corte cuantitativo. Éste enfoque, según lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2003); se vale de la recolección de datos y su posterior análisis a través de métodos estadísticos para dar respuesta a preguntas de investigación y para probar hipótesis previamente establecidas. Se caracteriza principalmente por medir fenómenos, utilizar estadísticas, emplear la experimentación y realizar análisis de causa-efecto.

Su proceso es secuencial, aspecto que facilita la deducción y la comprobación; factores que a su vez sirven de base para analizar una realidad objetiva. Dentro de sus ventajas se puede mencionar que facilita la generalización de resultados, el control de los fenómenos, su precisión y guía para predecir posibles resultados.

Participantes

El total de la población objeto de estudio fue de 79 trabajadores, distribuidos en las 3 sedes administrativas de la organización; Bogotá, Villavicencio y Barrancabermeja. Las categorías de investigación que se definieron fueron las personales, sociales y laborales. La muestra constó de 43 participantes situados en la sede de Bogotá, distribuidos en siete áreas o procesos según organigrama. (Ver figura 4):

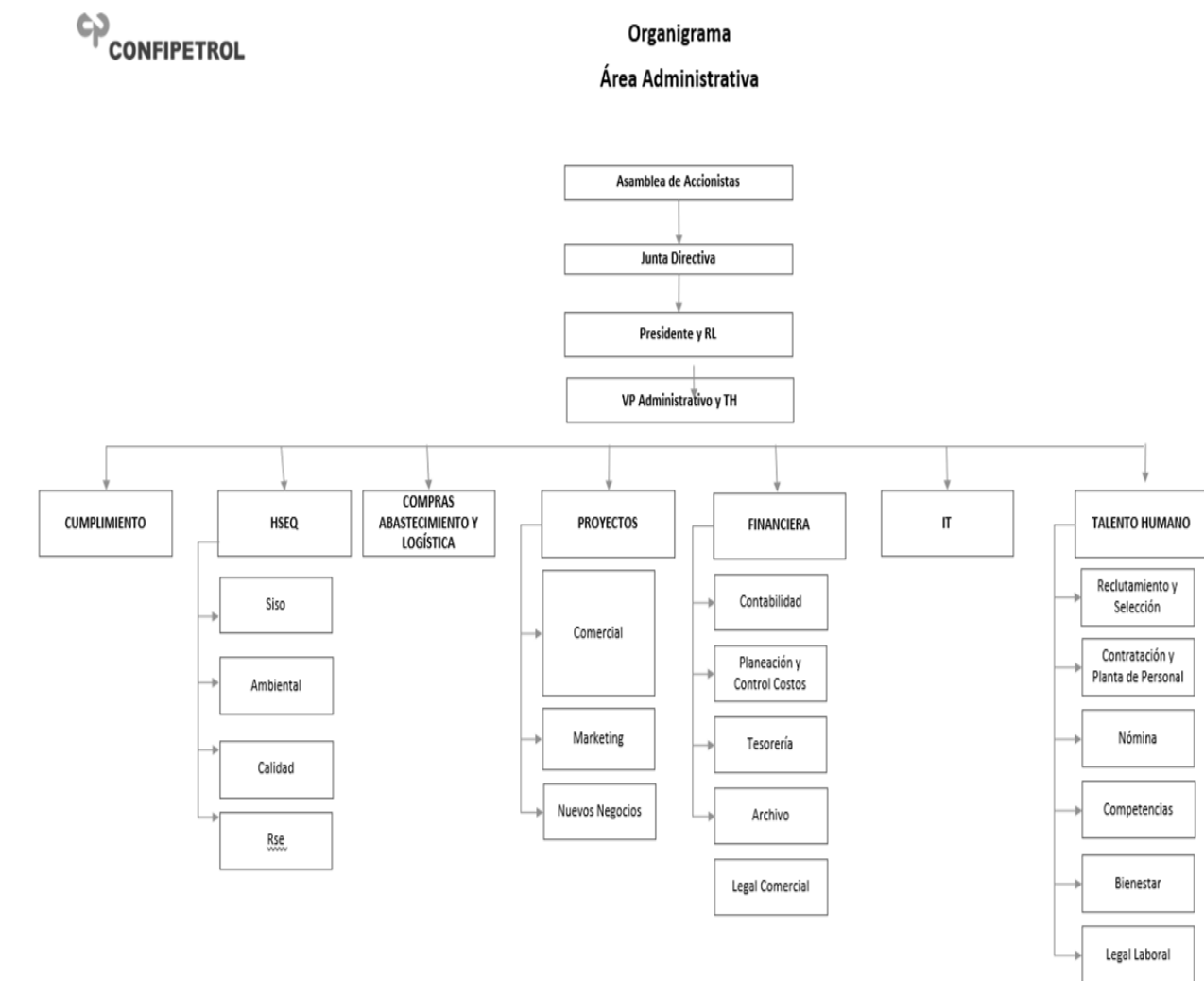


Figura 4. Organigrama Confipetrol S.A.S.

Fuente: Confipetrol S.A.S Intranet

Hombres y mujeres con un rango de edad entre los 22 y 40 años, 28 mujeres y 15 hombres, con estudios superiores de técnico a Post Grado; todos contratados bajo el modelo de contrato a término fijo.

Participantes por Proceso

Tabla 1. Participación por proceso

Proceso	No. de Participantes
Cumplimiento	2
Hseq	6
Compras, Abastecimiento y Logística	6
Proyectos	0
Financiera	9
IT	1
Talento Humano	15
Administración de Contratos	4
Total Muestra	43

Fuente: construcción de los autores

Descripción de los Participantes

Tabla 2. Descripción de los participantes

Género	Rango de Edad	Nivel Escolarización			
		Técnico	Tecnólogo	Profesional	Post-Grado
Masculino	23-37 años	0	1	10	4
Femenino	22-40 años	4	8	10	6

Fuente: construcción de los autores

Total participantes por Género

Tabla 3. Participantes por género

Género	No. Participantes
Masculino	15
Femenino	28

Fuente: construcción de los autores

Procedimiento

Para el desarrollo de la presente investigación se llevaron a cabo 4 fases las cuales apuntaron al cumplimiento de los objetivos propuestos, así:

Fase I Documental

En esta fase se realizó la búsqueda y revisión de diferentes fuentes bibliográficas sobre motivación laboral y modalidades de contratación. Se hizo consulta directa en libros y artículos en la Web que sirvieron de insumo para construcción del marco teórico. Puntualmente, en lo que se refiera a motivación, se determina usar como eje teórico conceptual la Teoría de las Necesidades de McClelland.

Fase II Diseño

Se diseñó, validó y aplicó una encuesta Tipo Likert en la que se construyeron las afirmaciones con base a la Teoría de la Motivación de McClelland. Constó de 47 ítems orientados a responder a cada factor motivacional (Logro, Poder y Afiliación).

Todas las afirmaciones enfocadas en tres ejes fundamentales como son el Familiar, Personal y Laboral. Como ya se mencionó, la encuesta fue previamente validada por tres 3 validadores expertos:

- Eliécer Mattos Picón, Vicepresidente administrativo y Talento Humano de Confipetrol S.A.S.
- Iván Leonardo Zerda, Profesional Integral VTH Ecopetrol
- Andrea Barón Tautiv, Business Partner Gerencia Gestión TH.

Fase III Aplicación Instrumento.

Se procedió a la aplicación de la encuesta en donde la población calificó cada ítem según su percepción con puntuaciones de 1 a 4, siendo: 1=totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo y 4= totalmente de acuerdo.

Fase IV Análisis de Resultados

Se realizó la tabulación de los datos y el análisis con el Software estadístico SPSS. Dicho análisis tuvo tres momentos.

El primero, a la extracción de las gráficas y revisión del índice de Confiabilidad (0.910 según el Coeficiente Alfa de Cronbach). Ver tabla 4. La confiabilidad se entiende como el grado de precisión que una herramienta de medición ofrece y para que esto suceda los resultados deben ser consistentes, para calcularla se recurre al coeficiente Alfa de Cronbach el cual indica el grado de estabilidad y consistencia interna de la escala utilizada, en donde se espera que el resultado se acerque a 1.

El segundo, el análisis de cada variable de acuerdo con las gráficas y tablas y su correspondiente interpretación a la luz de la teoría consultada; por último, la discusión de resultados y recomendaciones.

Tabla 4. Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,910	47

Fuente: construcción de los autores

Resultados encuestas

Para esta investigación se aplicó una encuesta tipo Likert de 47 ítems basa en la teoría de la motivación de McClelland, teniendo en cuenta los tres factores motivacionales logro, poder y afiliación. Se realizó una validación de contenido con tres jueces los cuales ajustaron las estructuras gramaticales de los ítems y permitieron adaptar la prueba a las necesidades de la empresa.

Tabla 5. Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
	De acuerdo	19	44,2	44,2	51,2
	Totalmente de acuerdo	21	48,8	48,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente

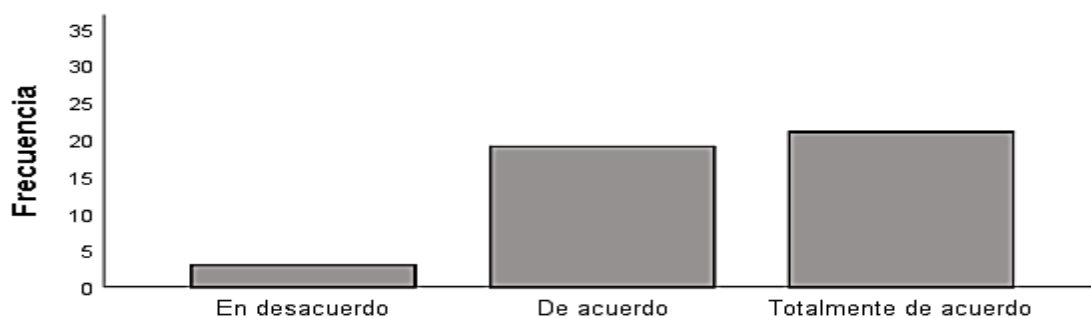


Figura 5. Las tareas que realiza lo motivan y le permiten

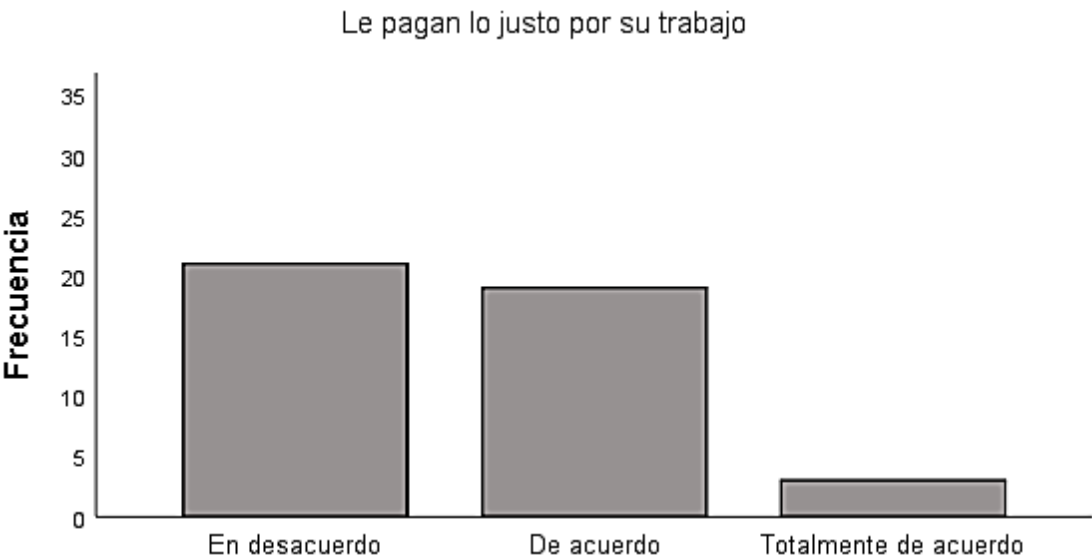
Diagrama2. Distribución de frecuencias ítem 2.

Este ítem se relaciona con la necesidad de logro debido a que asocia los recursos económicos con la satisfacción de las necesidades básicas. El 65% está de acuerdo con que el salario que devenga suple sus necesidades básicas.

Tabla 7. Le pagan lo justo por su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	21	48,8	48,8	48,8
	De acuerdo	19	44,2	44,2	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores



Figura

7. Le pagan lo justo por su trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 2. Distribución de frecuencias ítem 3.

Esta afirmación muestra que el 51% de la población considera que el pago que recibe por su trabajo es justo esto, en contraste con el 49% que indica que no lo es. Estos resultados no son significativos para concluir que el pago por el trabajo tiene relación directa con la necesidad de satisfacción del logro.

Tabla 8. Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	11	25,6	25,6	30,2
	De acuerdo	25	58,1	58,1	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

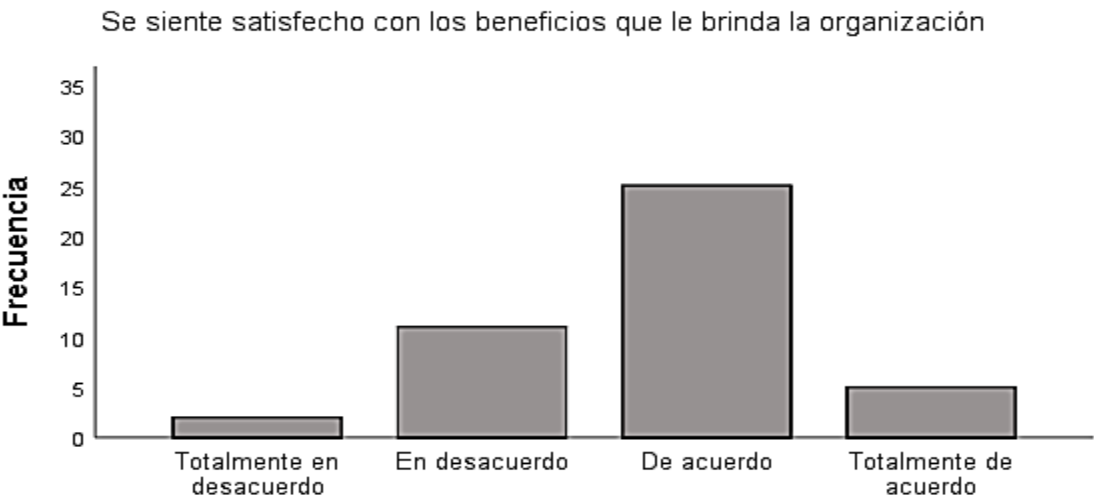


Figura 8. Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 4 Distribución de frecuencias ítem 4

En este caso, el 70% de los encuestados se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización. A partir de estos resultados se puede afirmar que los beneficios influyen positivamente en la motivación laboral.

Tabla 9. El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	16	37,2	37,2	39,5
	De acuerdo	23	53,5	53,5	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

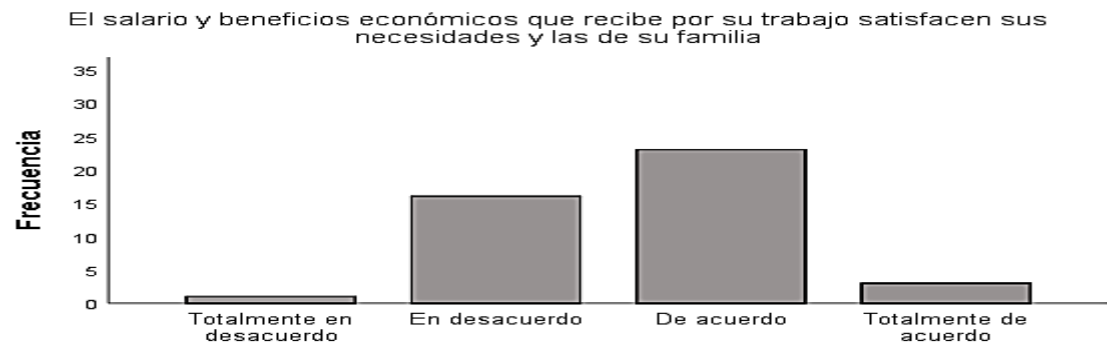


Figura 9. El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 3. Distribución de frecuencias ítem 5

La afirmación se refiere a la forma en que la retribución de la empresa aporta para suplir las necesidades del entorno del trabajador. Los resultados muestran que el 70% está de acuerdo con que el salario y los beneficios recibidos satisfacen las necesidades propias y las de su familia.

Tabla 10. En la organización valoran su trabajo

					Porcentaje	Porcentaje
					válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje		
		1	2,3	2,3	2,3	
	En desacuerdo	4	9,3	9,3		11,6
	De acuerdo	32	74,4	74,4		86,0
	Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0		100,0
	Total	43	100,0	100,0		

Fuente: construcción de los autores



Figura 10. En la organización valoran su trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 4. Distribución de frecuencias ítem 6

Los resultados muestran un acuerdo mayoritario de un 88% versus a un desacuerdo del 12% lo cual evidencia que la población encuestada percibe que en la organización se valora el trabajo realizado contribuyendo con la satisfacción de la necesidad de logro.

Tabla 11. Se siente orgulloso de trabajar en esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	De acuerdo	27	62,8	62,8	65,1
	Totalmente de acuerdo	15	34,9	34,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

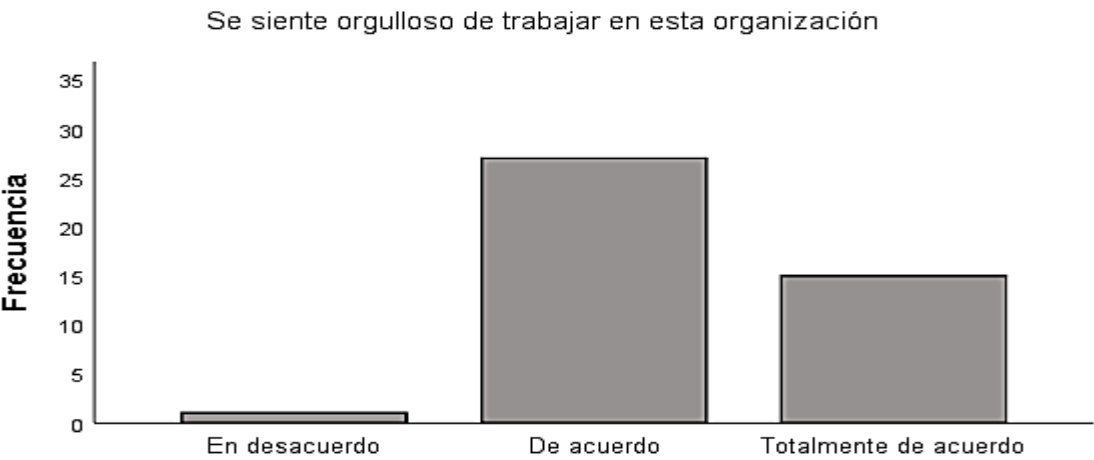


Figura 11. Se siente orgulloso de trabajar en esta organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 5. Distribución de frecuencias ítem 7

Frente al ítem que enuncia si se siente orgulloso de trabajar en esta organización, el 98% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo. Factor que favorece el relacionamiento y el desarrollo del sentido de pertenecía.

Tabla 12. La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos

			Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
					válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7		4,7	4,7
	En desacuerdo	14	32,6		32,6	37,2
	De acuerdo	19	44,2		44,2	81,4
	Totalmente de acuerdo	8	18,6		18,6	100,0
	Total	43	100,0		100,0	

Fuente: construcción de los autores

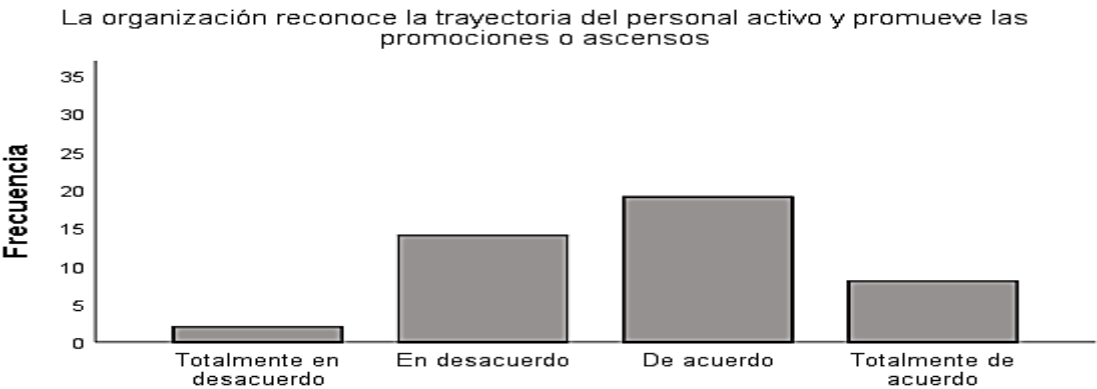


Figura 12. La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos.

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 6. Distribución de frecuencias ítem 8

El reconocimiento y la promoción son aspectos relacionados con la satisfacción de las necesidades de logro y poder. Este ítem muestra que el 64% está de acuerdo con esta afirmación, evidenciando una condición motivacional positiva.

Tabla 13. Las tareas que realiza lo hacen sentir competente

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo		4	9,3	9,3	11,6
	De acuerdo		21	48,8	48,8	60,5
	Totalmente de acuerdo		17	39,5	39,5	100,0
	Total		43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

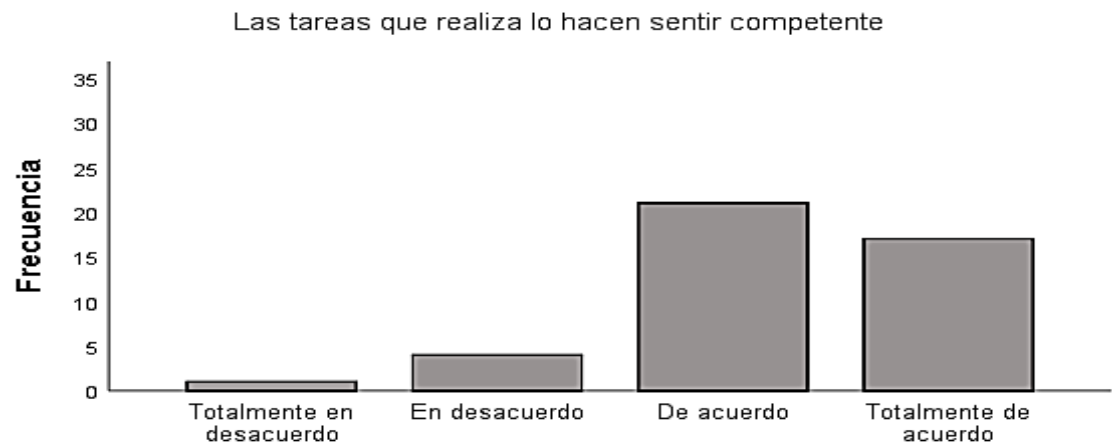


Figura 13. Las tareas que realiza lo hacen sentir competente

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 7. Distribución de frecuencias ítem 9

El ítem indica una tendencia positiva frente al percibirse competente en la ejecución de las tareas, factor que favorece la satisfacción de la necesidad de logro. Así, se puede resaltar que el sentirse útil dentro de la organización incide en la motivación laboral.

Tabla 14. La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia

			Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
					válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	13	30,2	30,2	32,6	
	De acuerdo	18	41,9	41,9	74,4	
	Totalmente de acuerdo	11	25,6	25,6	100,0	
	Total	43	100,0	100,0		

Fuente: construcción de los autores

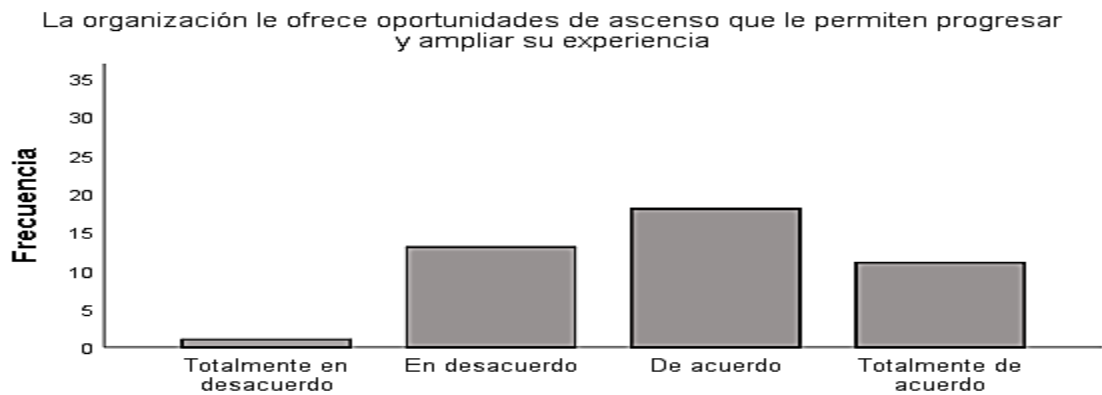


Figura 14. La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 8. Distribución de frecuencias ítem 10

El resultado de este ítem está relacionado con la necesidad de logro, se puede destacar que el 67% de la población manifestó estar de acuerdo con que la organización le ofrece oportunidades que le permiten progresar y ampliar su experiencia laboral.

Tabla 15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	9,3	9,3	9,3
	De acuerdo	20	46,5	46,5	55,8
	Totalmente de acuerdo	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

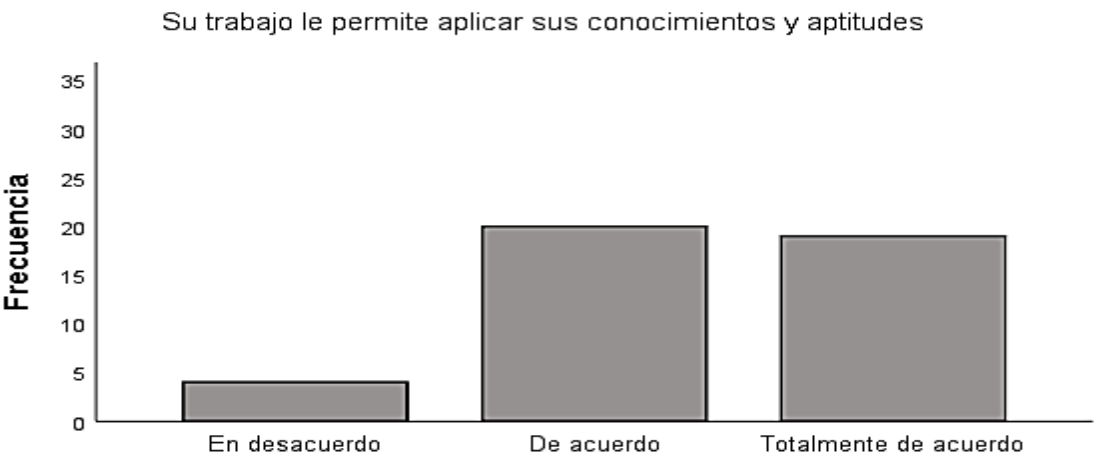


Figura 15. Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 9. Distribución de frecuencias ítem 11

La afirmación sobre aplicación de conocimientos y aptitudes se relaciona con la necesidad de logro. El 91% manifiesta estar de acuerdo con que sus competencias están alineadas a la necesidad del cargo que está desempeñando.

Tabla 16. El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	De acuerdo	21	48,8	48,8	53,5
	Totalmente de acuerdo	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

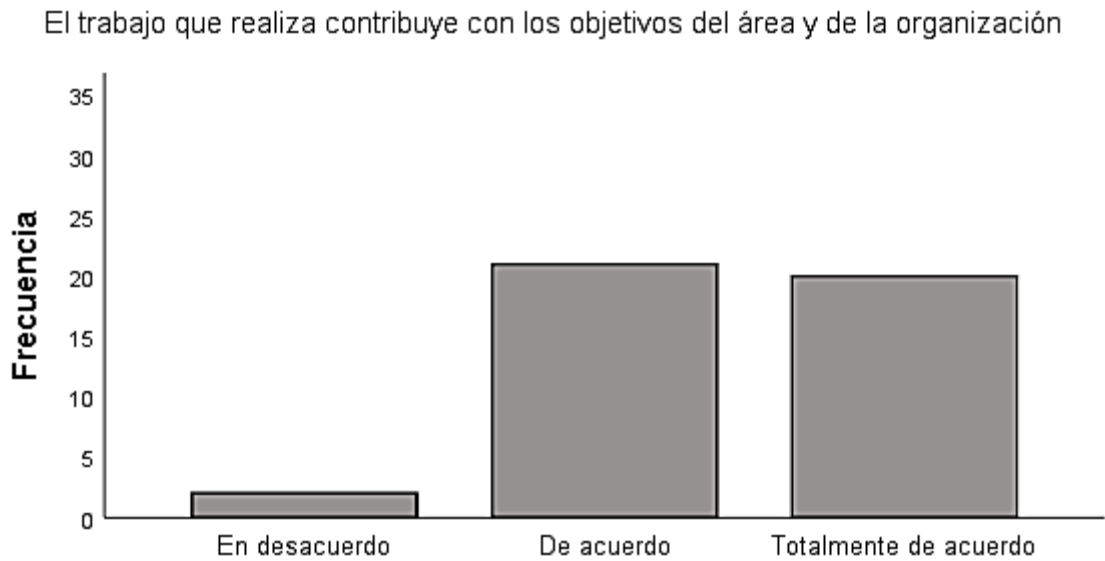


Figura 16. El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 10. Distribución de frecuencias ítem 12

Esta afirmación muestra que la tendencia es positiva dado que el 95% considera que su trabajo contribuye con el cumplimiento de los objetivos del área y por ende de la organización.

Tabla 17. Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	16,3	16,3	16,3
	De acuerdo	20	46,5	46,5	62,8
	Totalmente de acuerdo	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

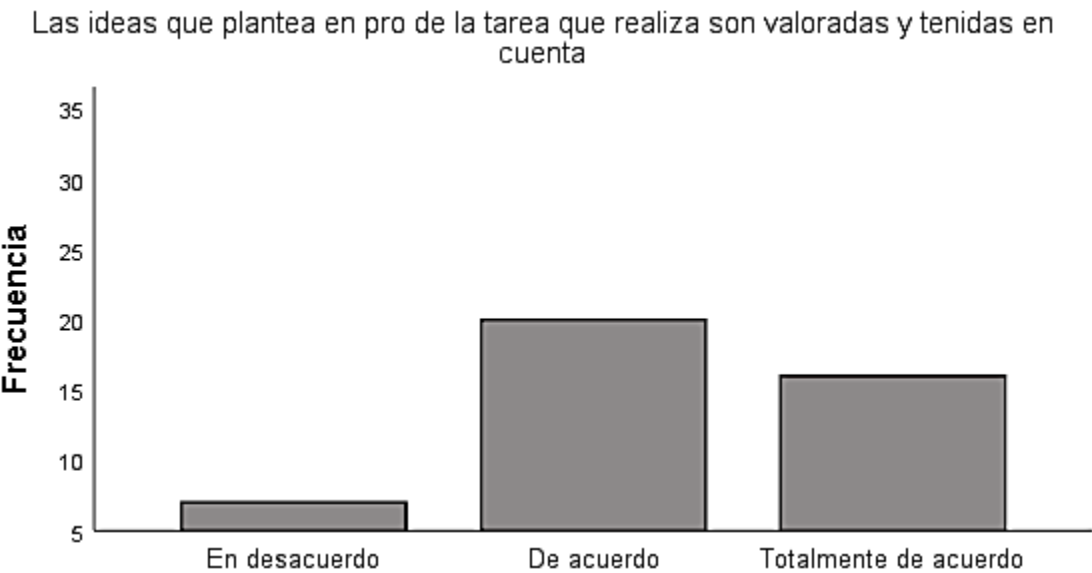


Figura 17. Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 11. Distribución de frecuencias ítem 13

Frente a este ítem, se evidencia que el 84% de la población encuestada siente que sus ideas son valoradas y tenidas en cuenta. El resultado confirma que el reconocimiento de sus aportes los motiva, aspecto que promueve la satisfacción de la necesidad de logro.

Tabla 18. Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	4	9,3	9,3	11,6
	De acuerdo	21	48,8	48,8	60,5
	Totalmente de acuerdo	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

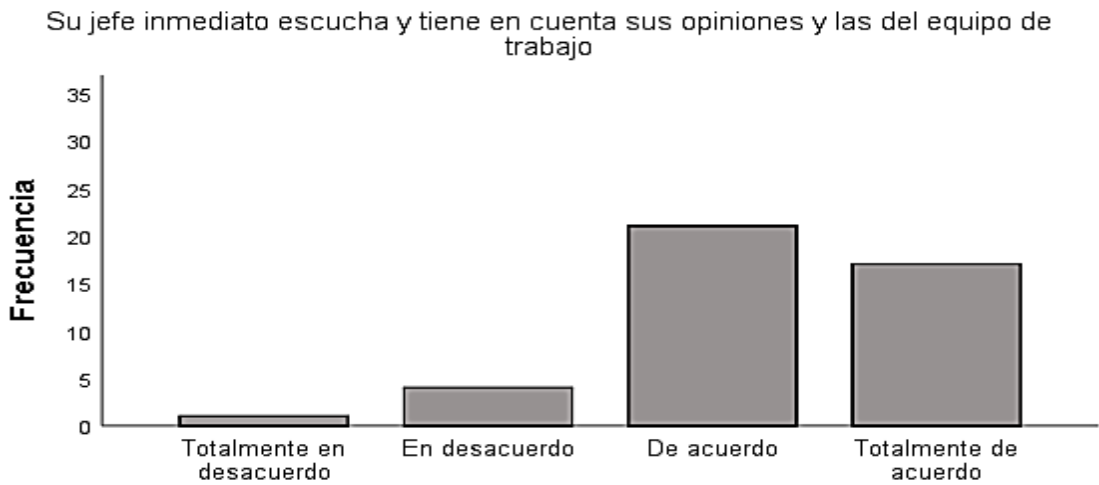


Figura 18. Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 12. Distribución de frecuencias ítem 14

Frente a esta afirmación se observa que un 88% de los encuestados percibe que el jefe inmediato atiende a las opiniones del equipo de trabajo, lo que indica un estilo de liderazgo positivo. Este factor favorece la satisfacción de la necesidad de logro ya que se están valorando sus puntos de vista y a su vez facilitando la interacción y el relacionamiento.

Tabla 19. Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en 1		2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo		7	16,3	16,3	18,6
	De acuerdo		21	48,8	48,8	67,4
	Totalmente de acuerdo		14	32,6	32,6	100,0
	Total		43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores



Figura 19. Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 13. Distribución de frecuencias ítem 15

Los resultados revelan que la mayoría de la población está de acuerdo con esta apreciación, al percibir que su jefe actúa como mediador en situaciones de conflicto, favoreciendo la satisfacción de la necesidad de afiliación.

Tabla 20. El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	21	48,8	48,8	62,8
	De acuerdo	13	30,2	30,2	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

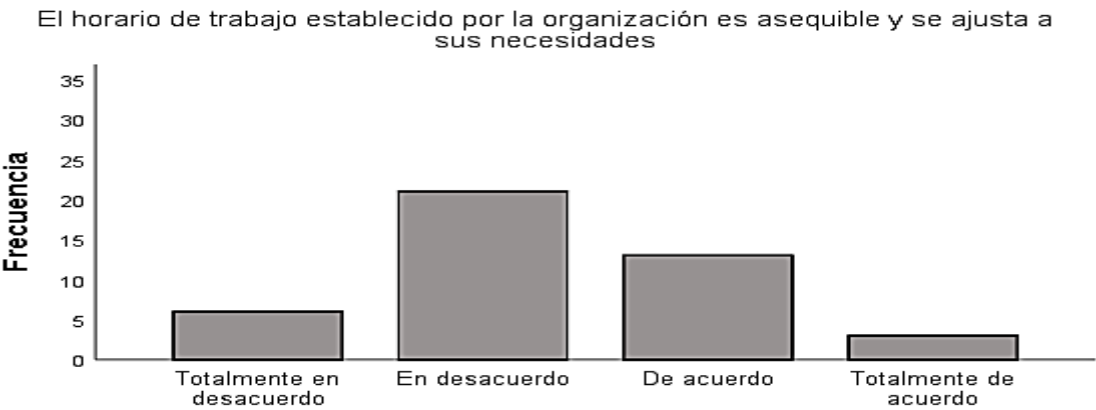


Figura 20. El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 14. Distribución de frecuencias ítem 16

La población encuestada tiene una apreciación negativa frente a este ítem. Se observa cómo el 63% no comparte la afirmación, aspecto que muestra que el trabajador siente que el horario de trabajo establecido en la organización no es asequible y no se ajusta a sus necesidades, esto debilita la necesidad de satisfacción de afiliación.

Tabla 21. Su ritmo de trabajo habitual es adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	14	32,6	32,6	32,6
	De acuerdo	24	55,8	55,8	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

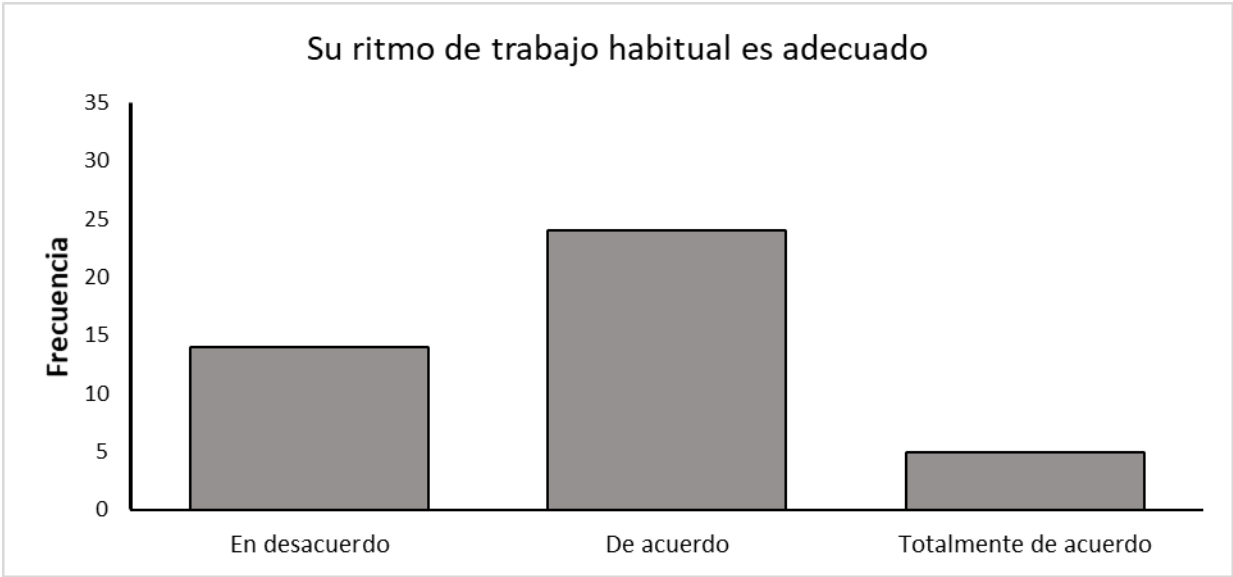


Figura 21. Su ritmo de trabajo habitual es adecuado

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 15. Distribución de frecuencias ítem 17

Conforme con los resultados de la encuesta se encontró que el 67% de la población se siente a gusto con el ritmo de trabajo, lo que sugiere que las tareas se están ejecutando dentro del horario establecido, logrando satisfacción de la necesidad de logro.

Tabla 22. La modalidad de contratación afecta el clima de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	17	39,5	39,5	44,2
	De acuerdo	18	41,9	41,9	86,0
	Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

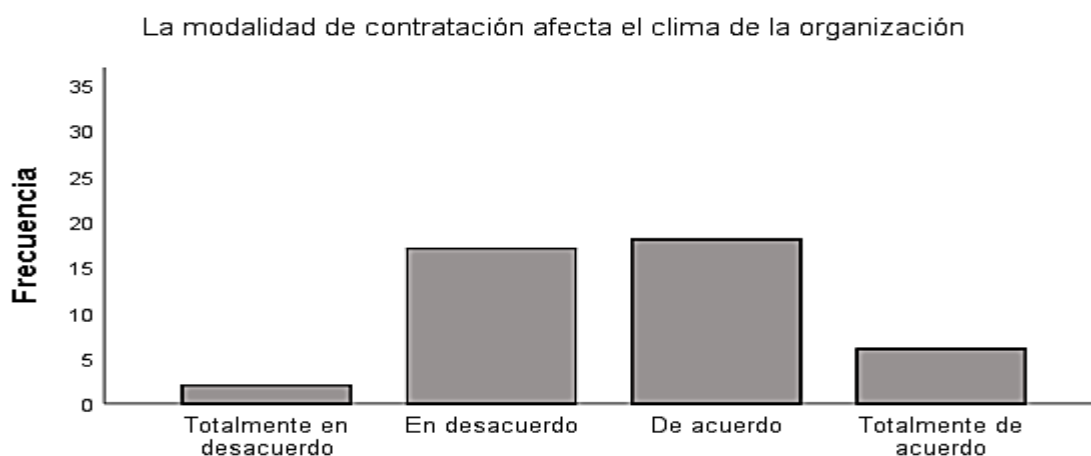


Figura 22. La modalidad de contratación afecta el clima de la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 16. Distribución de frecuencias ítem 18

El 56% de los encuestados considera que la modalidad de contratación no tiene relación con el clima de la organización. Contrario al 44% que percibe que si afecta. Por lo cual no se logra la satisfacción de la necesidad de logro y afiliación.

Tabla 23. Si alguien es despedido, es con justa causa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	18	41,9	41,9	44,2
	De acuerdo	20	46,5	46,5	90,7
	Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

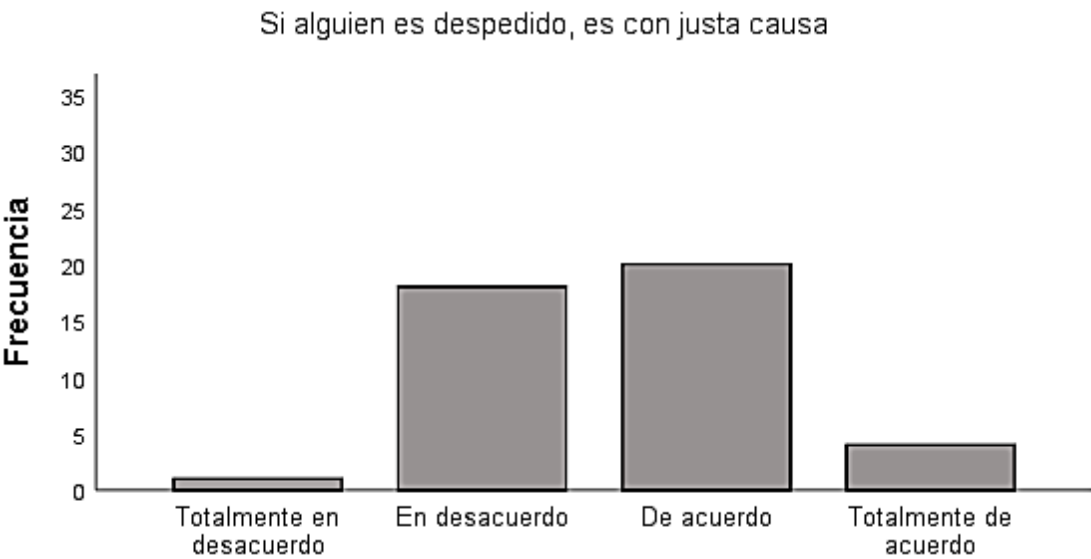


Figura 23. Si alguien es despedido, es con justa causa

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 17. Distribución de frecuencias ítem 19

La afirmación acerca del despido y la justa causa es una de las que mejor abarca en la satisfacción de las tres necesidades de McClelland, principalmente la necesidad de afiliación, el 56% indica que la forma de despido es apropiada referente al tipo de contratación que maneja la organización.

Tabla 24. Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	23,3	23,3	23,3
	En desacuerdo	14	32,6	32,6	55,8
	De acuerdo	13	30,2	30,2	86,0
	Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

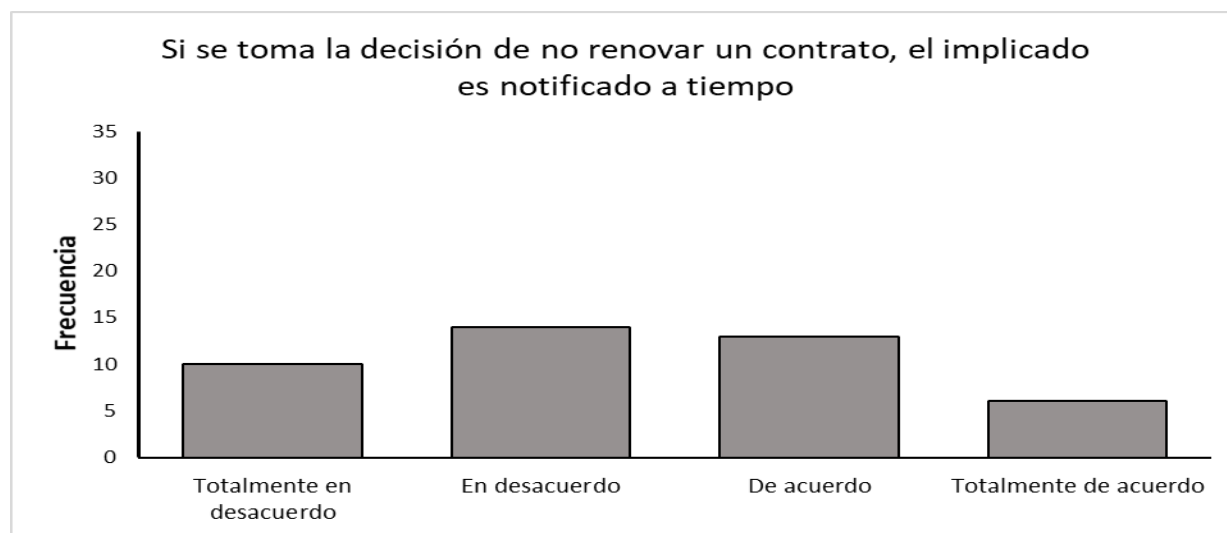


Figura 24. Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 18. Distribución de frecuencias ítem 20

Dando respuesta a este ítem se aprecia que el 56% tiende al desacuerdo con respecto a la notificación a tiempo al momento de no renovar un contrato. La percepción de inestabilidad y la incertidumbre son aspectos que pueden afectar la disposición del trabajador referente a sus actividades diarias, más aún cuando se aproxima la fecha de finalización del contrato.

Tabla 25. Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	19	44,2	44,2	53,5
	De acuerdo	16	37,2	37,2	90,7
	Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

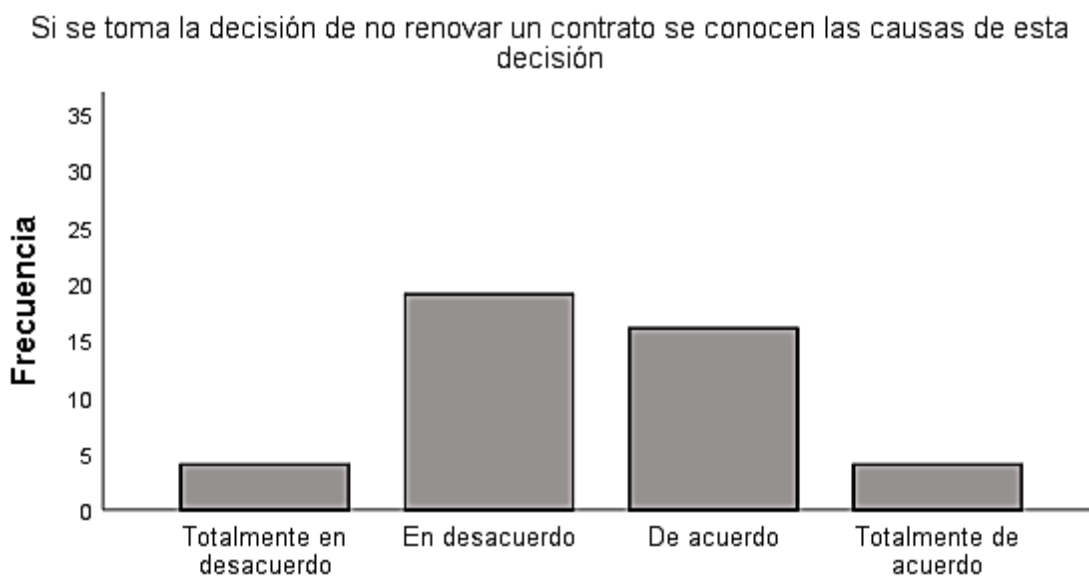


Figura 25. Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 19. Distribución de frecuencias ítem 21

Éste ítem se relaciona con el anterior y sugiere que los encuestados pueden no tener claras las causas de la terminación de contrato. Esta afirmación, negativa en 54%, indica un nivel de inconformidad y de no satisfacción de la necesidad de logro dentro de la organización

Tabla 26. La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	20	46,5	46,5	55,8
	De acuerdo	12	27,9	27,9	83,7
	Totalmente de acuerdo	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores



Figura 26. La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 20. Distribución de frecuencias ítem 22

Con un 56% de la población encuestada en desacuerdo con esta afirmación, se puede evidenciar que los trabajadores perciben que el tipo de contrato no es un factor que afecta la motivación laboral indicando así, que hay otros aspectos que se consideran más relevantes tal

como se ha venido afirmando lo largo del análisis de los ítems.

Tabla 27. La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en 1	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2,3	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	13	30,2	30,2	32,6
	De acuerdo	17	39,5	39,5	72,1
	Totalmente de acuerdo	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

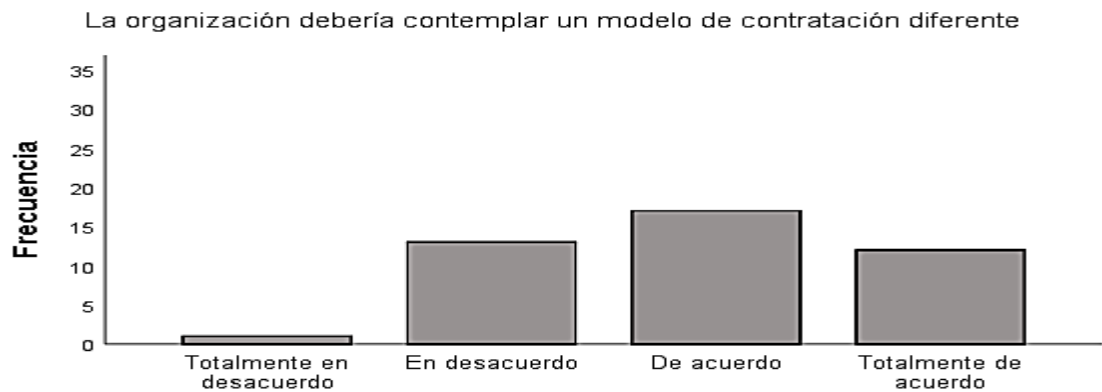


Figura 27. La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 21. Distribución de frecuencias ítem 23

Esta afirmación indica que el 69% de los encuestados consideran que la organización si debería pensar en un modelo de contratación diferente, objetando el resultado del ítem anterior. Así, se advierte que, aunque el tipo de contratación no impacta la motivación de los trabajadores,

si existe una expectativa frente a un posible cambio de modelo administrativo que contemple un tipo de vinculación diferente al Término Fijo.

Tabla 28. Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en 1	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2,3	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	13	30,2	30,2	32,6
	De acuerdo	24	55,8	55,8	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

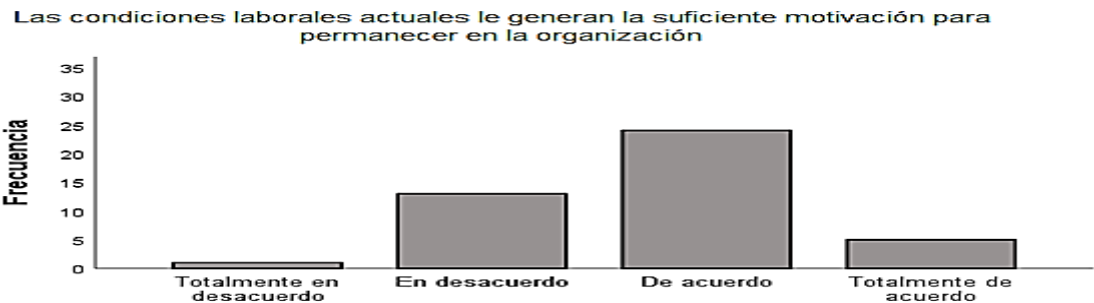


Figura 28. Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 22. Distribución de frecuencias ítem 24

Conforme a los resultados, se evidencia que la mayoría de la población encuestada coincide con esta afirmación. Con el 67% en el acuerdo, se confirma que los trabajadores perciben que las condiciones laborales actuales impactan positivamente su motivación.

Tabla 29. Existe estabilidad laboral en la organización

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	10	23,3	23,3	27,9
	De acuerdo	23	53,5	53,5	81,4
	Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores



Figura 29. Existe estabilidad laboral en la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 23. Distribución de frecuencias ítem 25

Este ítem muestra que el 72% de los encuestados considera que existe estabilidad laboral en la organización, aspecto que influye positivamente en la motivación laboral y a su vez favorece la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación.

Tabla 30. Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	25	58,1	58,1	72,1
	De acuerdo	9	20,9	20,9	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

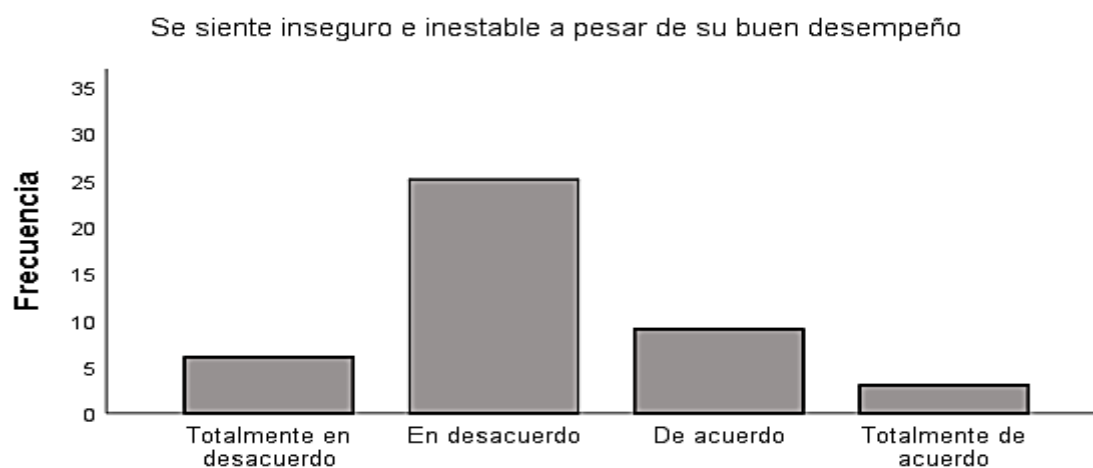


Figura 30. Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 24. Distribución de frecuencias ítem 26

Los datos indican que el 72% de la población encuestada no está de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que se percibe seguridad y estabilidad. Este enunciado se relaciona con el ítem anterior indicando una contraposición entre las dos afirmaciones.

Tabla 31. El cargo que desempeña está acorde a su preparación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	7	16,3	16,3	18,6
	De acuerdo	23	53,5	53,5	72,1
	Totalmente de acuerdo	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

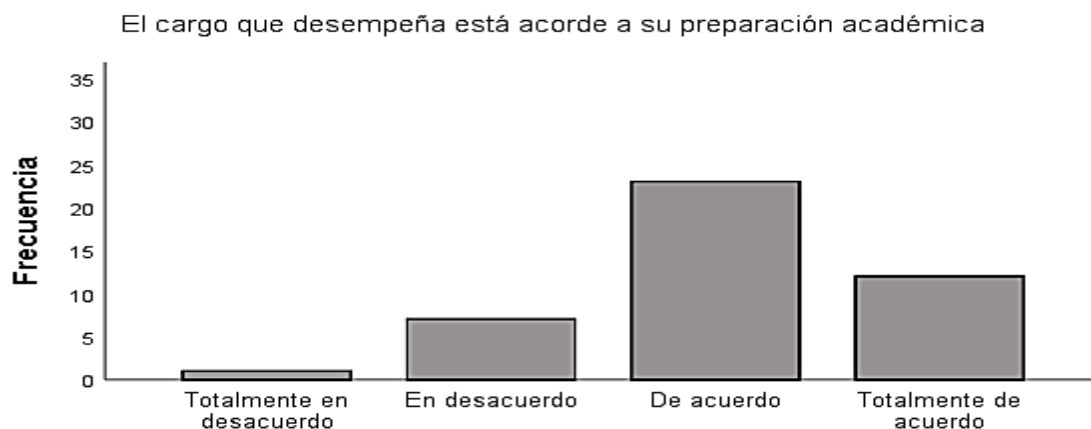


Figura 31. El cargo que desempeña está acorde a su preparación académica

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 25. Distribución de frecuencias ítem 27

Este ítem se asocia con la satisfacción de la necesidad de logro, mostrando un 81% en acuerdo. Los encuestados sienten que el rol para el cual fueron contratados les permite aplicar los conocimientos adquiridos en la organización

Tabla 32. La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	16	37,2	37,2	46,5
	De acuerdo	18	41,9	41,9	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

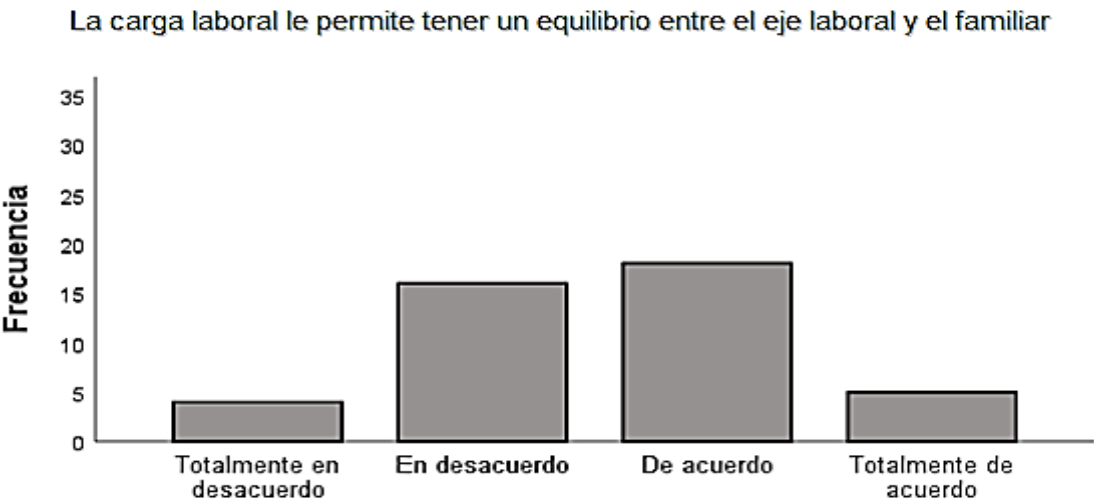


Figura 32. La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 26. Distribución de frecuencias ítem 28

El ítem indica una tendencia positiva frente al equilibrio entre el eje laboral y familiar. Con un 54% en el acuerdo se evidencia que los trabajadores consideran que la carga laboral si les permite dedicar el tiempo a sus familias aspecto que favorece la, motivación laboral y el

compromiso con la organización.

Tabla 33. Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	13	30,2	30,2	37,2
	De acuerdo	19	44,2	44,2	81,4
	Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

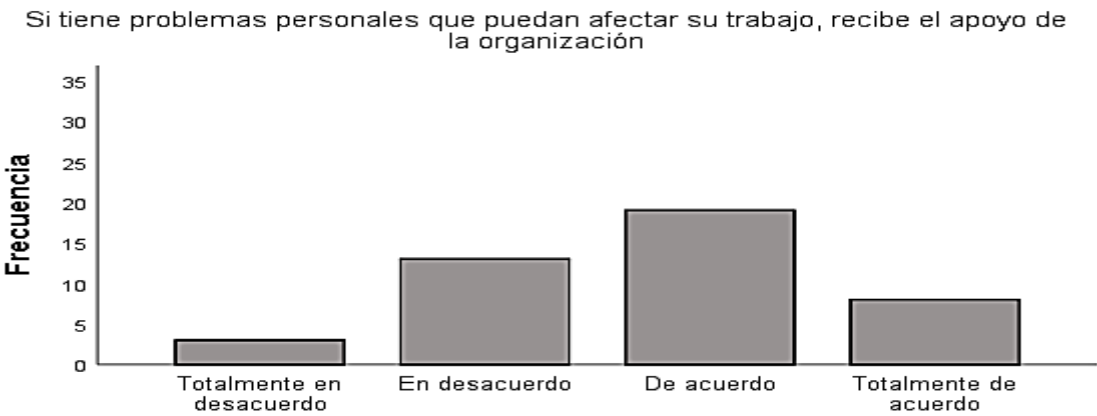


Figura 33. Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 27. Distribución de frecuencias ítem 29

Esta afirmación evidencia aspectos relacionados con la necesidad de afiliación, representada en el apoyo que brinda la organización al empleado ante la ocurrencia de problemas personales.

Un 63% de los encuestados afirma estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con este ítem.

Tabla 34. Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	Porcentaje	9,3	9,3
	En desacuerdo	17	39,5	39,5	48,8
	De acuerdo	17	39,5	39,5	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

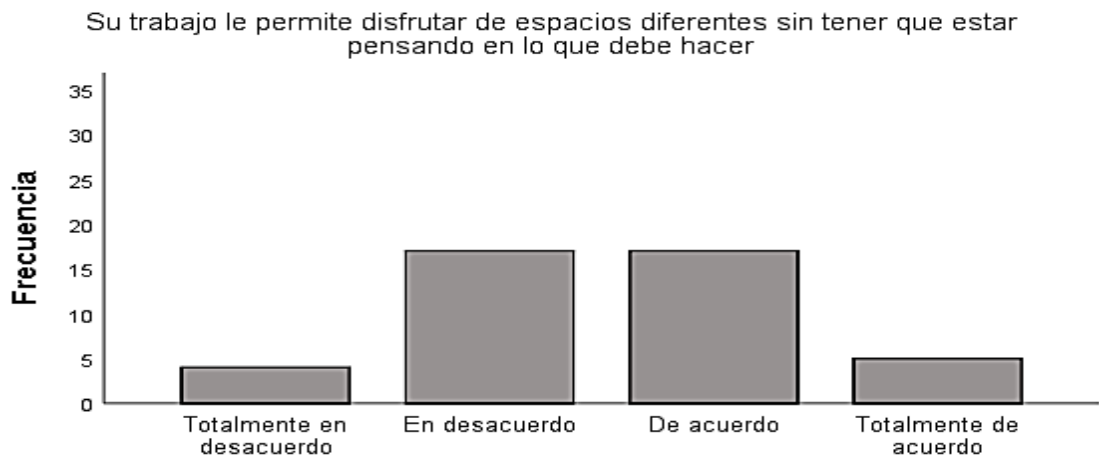


Figura 34. Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 28. Distribución de frecuencias ítem 30

Este ítem muestra que el 51% de la población considera que la organización permite

disfrutar de espacios extra laborales sin tener que estar pensando en lo que deben hacer, aspecto que se relaciona con la satisfacción de la necesidad de afiliación ya que realizar otras actividades con tranquilidad permite establecer relaciones interpersonales de forma adecuada.

Tabla 35. En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	18	41,9	41,9	51,2
	De acuerdo	18	41,9	41,9	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

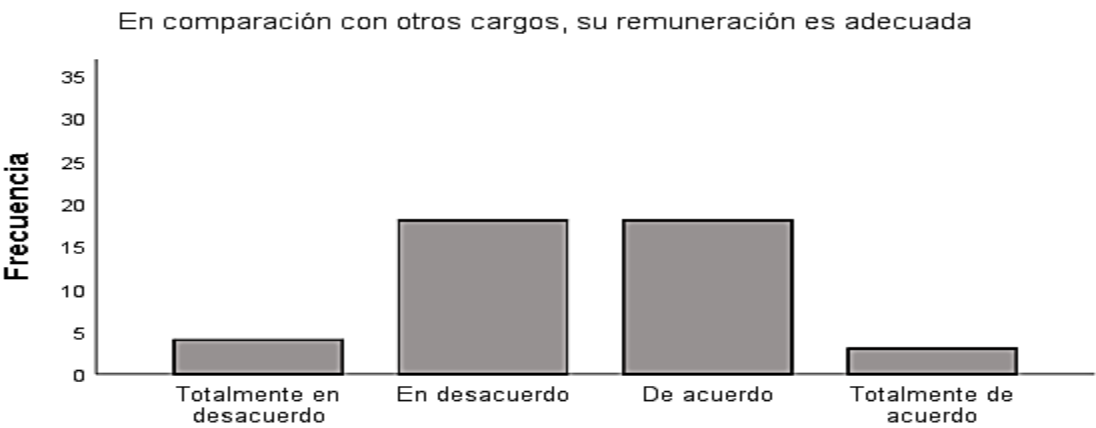


Figura 35. En comparación con otros cargos, su re numeración es adecuada

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 29. Distribución de frecuencias ítem 31

Este ítem refleja que las opiniones están divididas, el 51% no está de acuerdo con la afirmación, considerando que la remuneración recibida no es la adecuada en comparación con la de otros cargos lo cual muestra una tendencia negativa frente a la satisfacción de la necesidad de logro.

Tabla 36. El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	Porcentaje	
		en 3	7,0	7,0
	En desacuerdo	12	27,9	34,9
	De acuerdo	22	51,2	86,0
	Totalmente de acuerdo	6	14,0	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: construcción de los autores

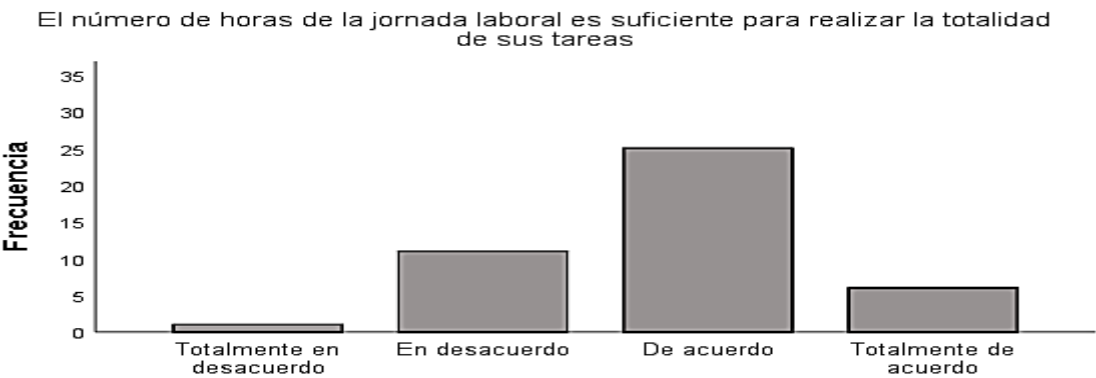


Figura 36. El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas

Fuente: construcción de los autores

Tabla 37. Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	11	25,6	25,6	27,9
	De acuerdo	25	58,1	58,1	86,0
	Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0

Fuente: construcción de los autores

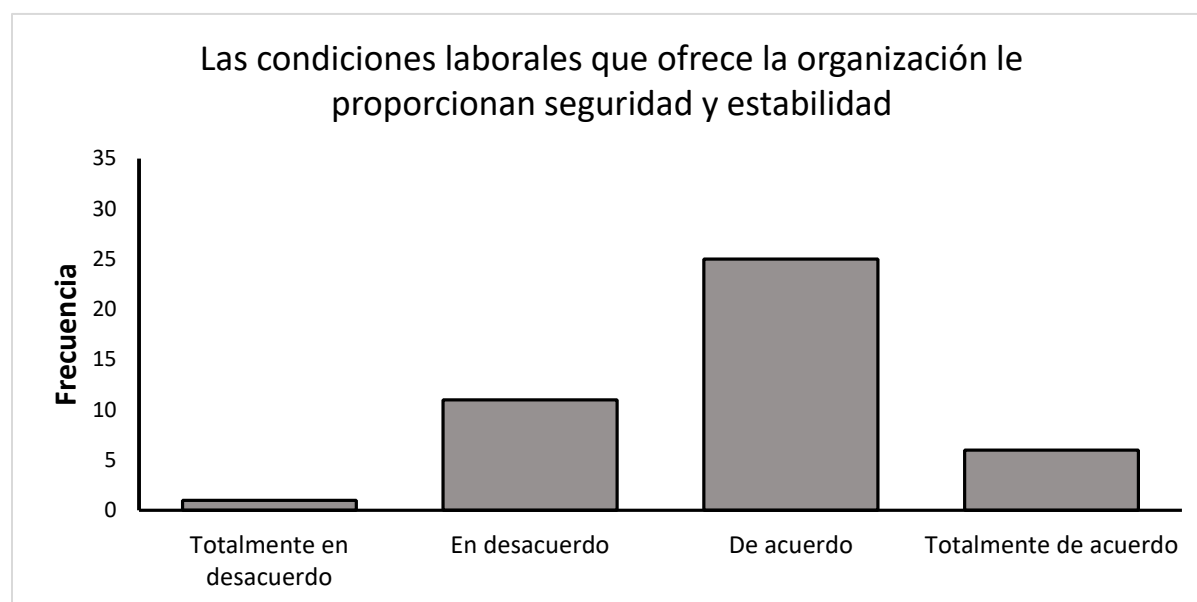


Figura 37. Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporciona seguridad y estabilidad

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 30. Distribución de frecuencias ítem 32

Conforme con los resultados de la encuesta se evidencia que la población está de acuerdo en con la afirmación de este ítem. El 65% considero que el número de horas de la jornada laboral son suficientes para realizar la totalidad de sus tareas.

Tabla 38. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	17	39,5	51,2
	De acuerdo	16	37,2	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: construccion de los autores

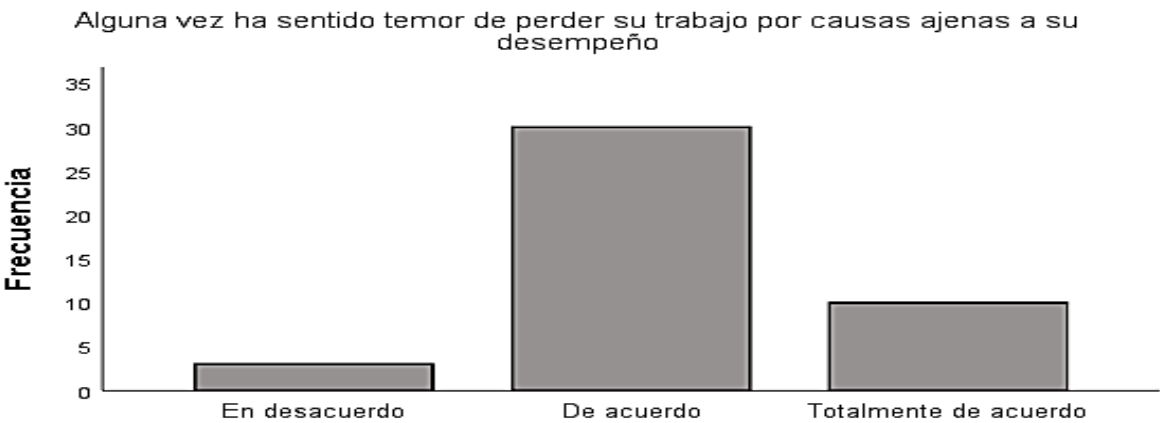


Figura 38. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 31. Distribución de frecuencias ítem 33

Esta afirmación indica que el 72% de la población encuestada se siente a gusto con las condiciones laborales que ofrece la organización, aspecto que afecta positivamente la motivación laboral ya que la seguridad y estabilidad generan confianza y sentido de pertenencia.

Figura 39. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	17	39,5	51,2
	De acuerdo	16	37,2	88,4
	Totalmente de acuerdo	5	11,6	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: construcción de los autores

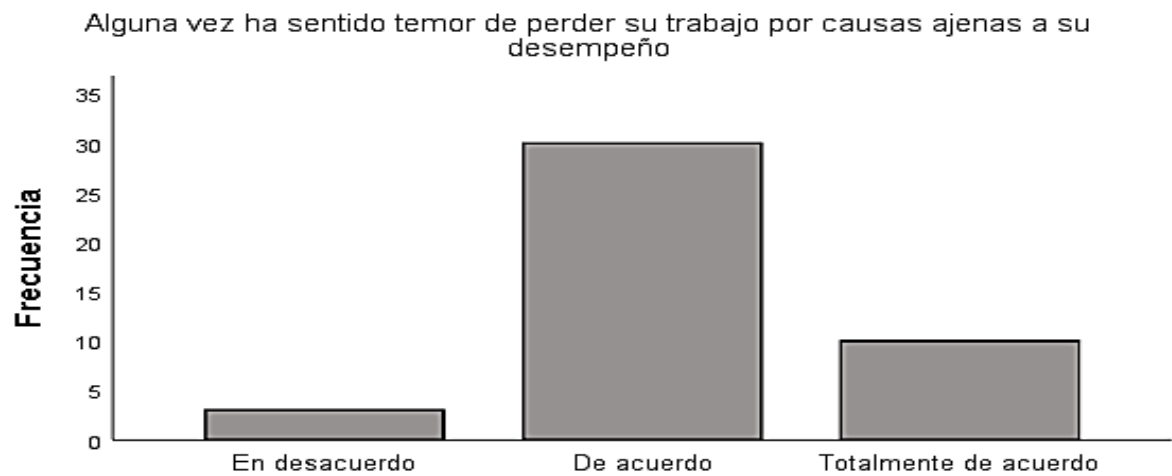


Figura 40. Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 32. Distribución de frecuencias ítem 34

Los resultados sugieren que no existe una percepción definida frente a la estabilidad en la organización. Con un porcentaje del 51% en el acuerdo vs el 49% en desacuerdo, se concluye que no hay una diferencia significativa con la que se pueda afirmar con certeza que los trabajadores perciban la relación entre estabilidad y su desempeño.

Figura 41. La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
	De acuerdo	30	69,8	69,8	76,7
	Totalmente de acuerdo	10	23,3	23,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

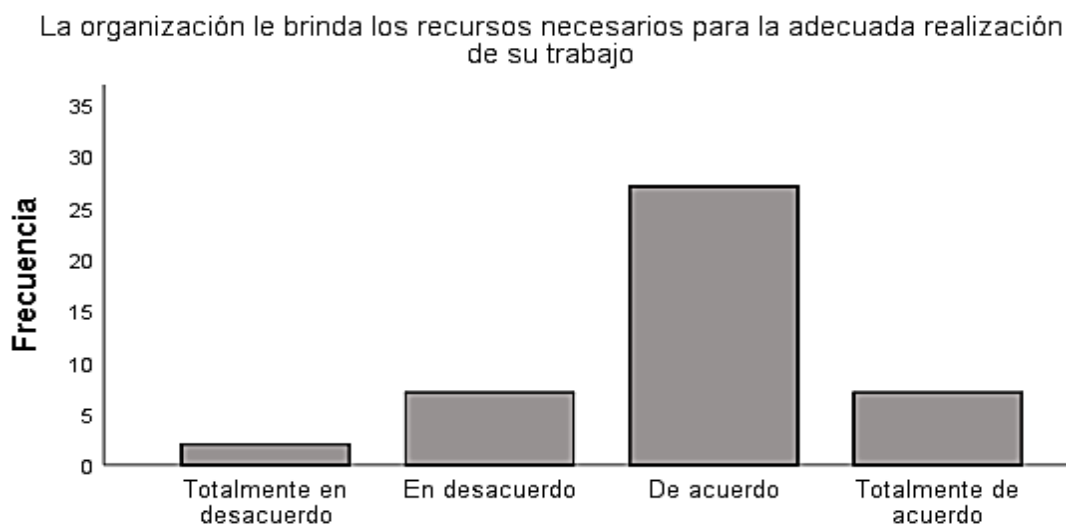


Figura 42. La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 33. Distribución de frecuencias ítem 35

La mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo con que la organización aporta los recursos necesarios para la ejecución de sus tareas, con un 93% se evidencia que el contar con las herramientas necesarias favorece el óptimo desarrollo de las funciones e influye positivamente en la motivación laboral.

Tabla 39. En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	7	16,3	16,3	20,9
	De acuerdo	27	62,8	62,8	83,7
	Totalmente de acuerdo	7	16,3	16,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

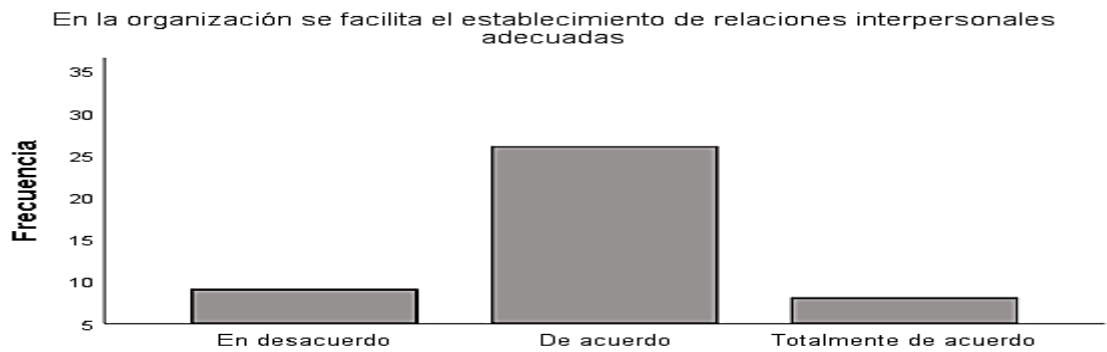


Figura 43. En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 34. Distribución de frecuencias ítem 36

Esta afirmación indica que un 79% de los encuestados considera que en la organización existe la posibilidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas factor que afecta positivamente la satisfacción de la necesidad de afiliación.

Tabla 40. Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	26	60,5	60,5	81,4
	Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

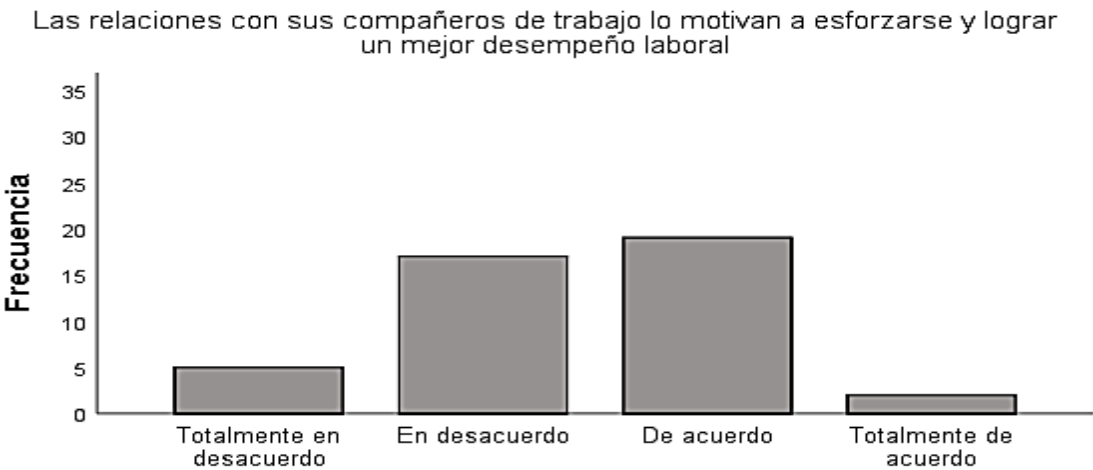


Tabla 41. Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 35. Distribución de frecuencias ítem 37

Esta afirmación hace referencia a la satisfacción de la necesidad de logro. El 79% de la población tiene una percepción positiva frente al relacionamiento y su desempeño, sugiriendo que el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas promueve la competitividad entre los miembros de la organización.

Tabla 42. Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	17	39,5	51,2
	De acuerdo	19	44,2	95,3
	Totalmente de acuerdo	2	4,7	100,0
	Total	43	100,0	

Fuente: construcción de los autores

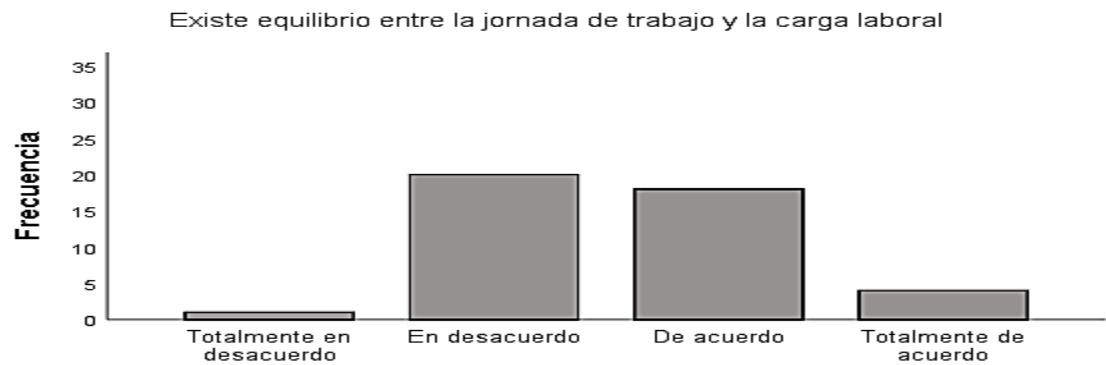


Figura 44. Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 36. Distribución de frecuencias ítem 38

Esta afirmación muestra que el 51% de la población considera que no existe un equilibrio entre la jornada y la carga laboral, factor que afecta de forma negativa el bienestar de los trabajadores lo que a su vez puede reducir su capacidad y motivación laboral.

Tabla 43. Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son satisfactorios

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	20	46,5	46,5	48,8
	De acuerdo	18	41,9	41,9	90,7
	Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

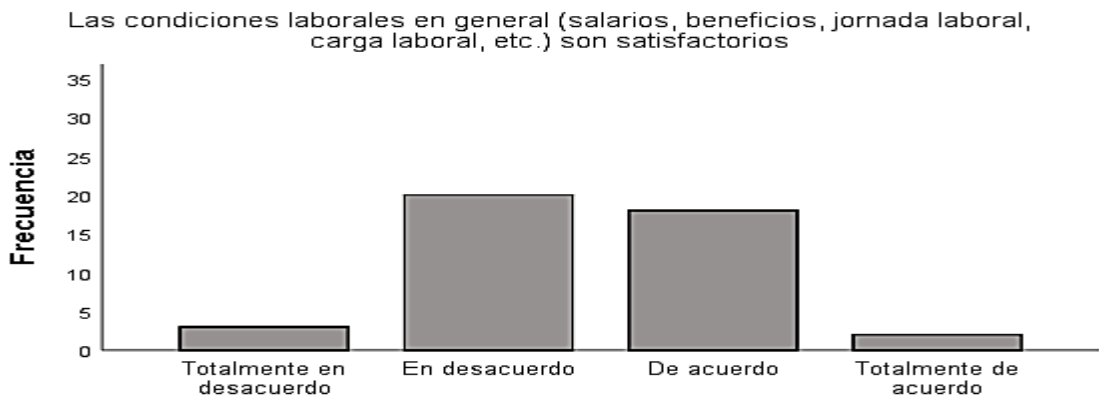


Figura 45.Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son satisfactorios

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 37. Distribución de frecuencias ítem 39

En éste caso el 51% de los encuestados se siente satisfecho con las condiciones laborales que ofrece la organización, aspecto que impacta positivamente la motivación laboral advirtiendo la importancia que los empleados otorgan a éste tipo de variables.

Tabla 44. El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0	7,0
	En desacuerdo	20	46,5	46,5	53,5
	De acuerdo	18	41,9	41,9	95,3
	Totalmente de acuerdo	2	4,7	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

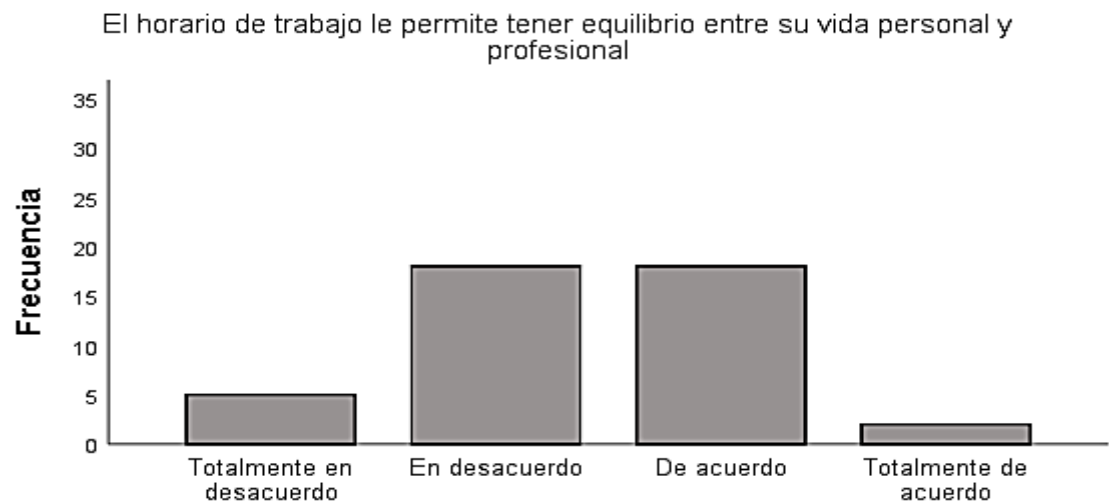


Figura 46. El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 38. Distribución de frecuencias ítem 40

En éste ítem se puede apreciar que los encuestados consideran que el horario laboral no les permite tener un equilibrio entre su vida personal y profesional. Con un 54% en desacuerdo, se concluye que las largas jornadas de trabajo son una de las principales causas de desmotivación en la organización.

Tabla 45. Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	18	41,9	53,5
	De acuerdo	18	41,9	95,3
	Totalmente de acuerdo	2	4,7	100,0
	Total	43	100,0	100,0

Fuente: construcción de los autores

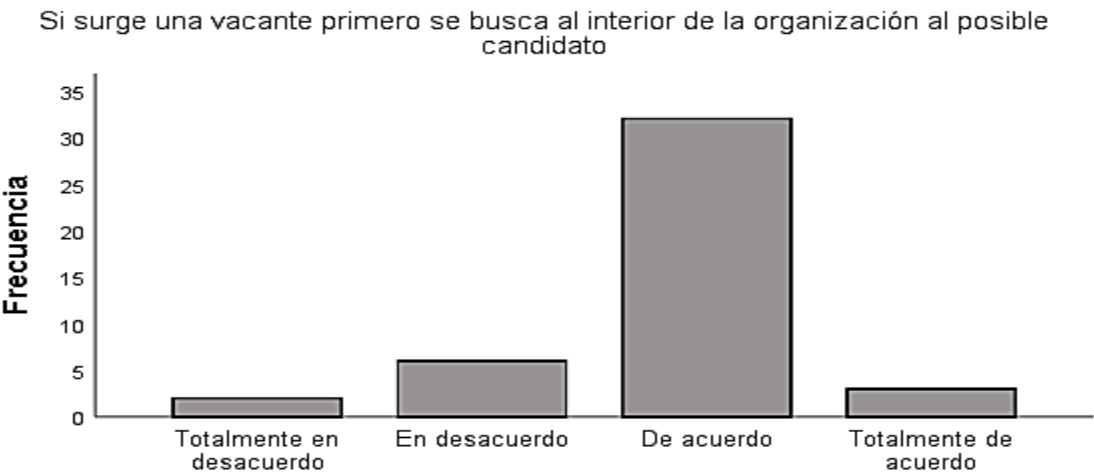


Figura 47. Si surge una vacante primero se busca el interior de la organización al posible candidato

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 39. Distribución de frecuencias ítem 41

La oportunidad de ocupar un cargo diferente es un aspecto relacionado con la satisfacción de las necesidades de logro y poder. Con un 54% se evidencia que los trabajadores perciben que no están siendo tenidos en cuenta a la hora cubrir una nueva posición en la organización, factor que influye negativamente en su motivación.

Tabla 46. Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	6	14,0	14,0	18,6
	De acuerdo	32	74,4	74,4	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

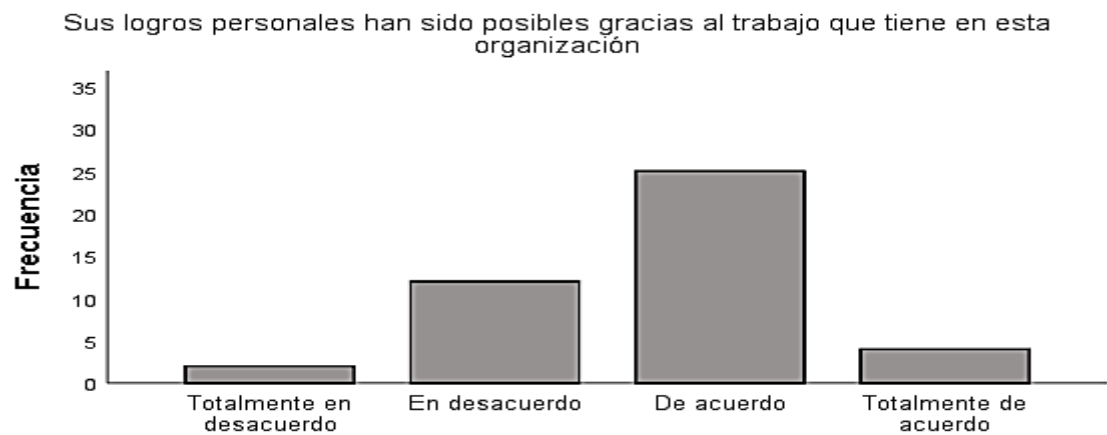


Figura 48. Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 40. Distribución de frecuencias ítem 42

El 81% de los encuestados está de acuerdo con que ha alcanzado metas personales gracias al empleo que les brinda la organización. Este ítem indica una tendencia positiva frente a la satisfacción de la necesidad de logro.

Tabla 47. Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		en 2	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	4,7	4,7	4,7	4,7
	En desacuerdo	12	27,9	27,9	32,6
	De acuerdo	25	58,1	58,1	90,7
	Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
	Tota	43	100,0	100,0	

Fuente: Construcción de los autores



Figura 49. Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 41. Distribución de frecuencias ítem 43

El 67% de la población encuestada manifiesta estar de acuerdo con que la organización concede espacios de formación útiles para el fortalecimiento de sus competencias, factor que incide positivamente en la satisfacción de necesidad de logro y por ende en la motivación de los trabajadores.

Tabla 48. Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	23	53,5	53,5	53,5
	De acuerdo	11	25,6	25,6	79,1
	Totalmente de acuerdo	9	20,9	20,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

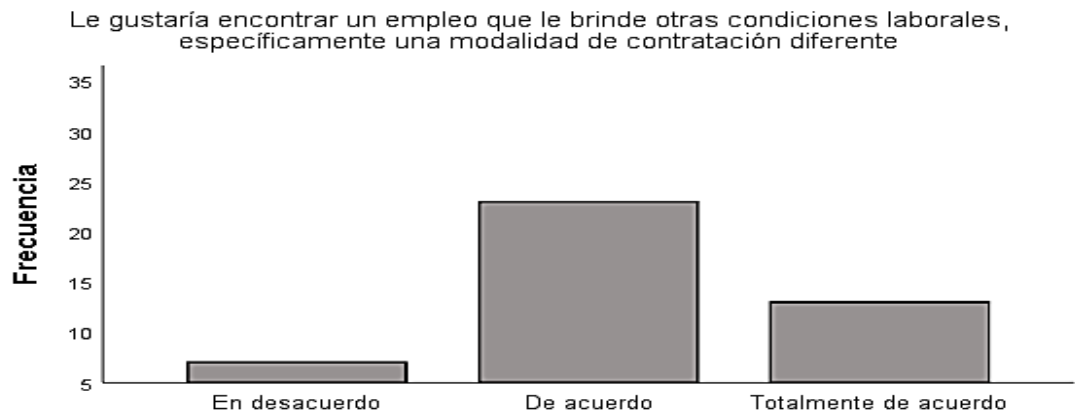


Figura 50. Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 42. Distribución de frecuencias ítem 44

Los resultados de la encuesta indican que la modalidad de contratación no es un factor relevante frente a la motivación laboral. El 54% de los encuestados manifiestan no tener interés en encontrar un empleo que les ofrezca una opción de vinculación diferente a la actual.

Tabla 49. Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Frecuencia	Porcentaje			
En desacuerdo	7	16,3		16,3	16,3
De acuerdo	23	53,5		53,5	69,8
Totalmente de acuerdo	13	30,2		30,2	100,0
Total	43	100,0		100,0	

Fuente: construcción de los autores

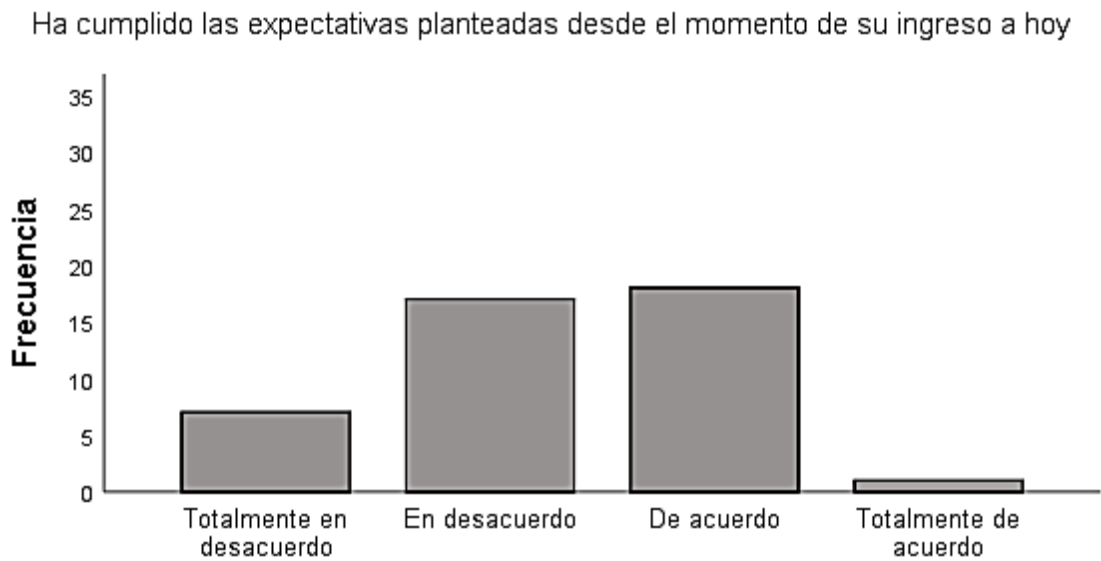


Tabla 50. Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 43. Distribución de frecuencias ítem 45

Este ítem muestra una tendencia positiva frente al cumplimiento de expectativas ya que el 84% considera haber alcanzado las metas propuestas desde el momento del ingreso a la organización, condición que impacta positivamente en la satisfacción de las necesidades de logro y afiliación.

Tabla 51. La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie como parte de su política salarial

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	16,3	16,3	16,3
	En desacuerdo	17	39,5	39,5	55,8
	De acuerdo	18	41,9	41,9	97,7
	Totalmente de acuerdo	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

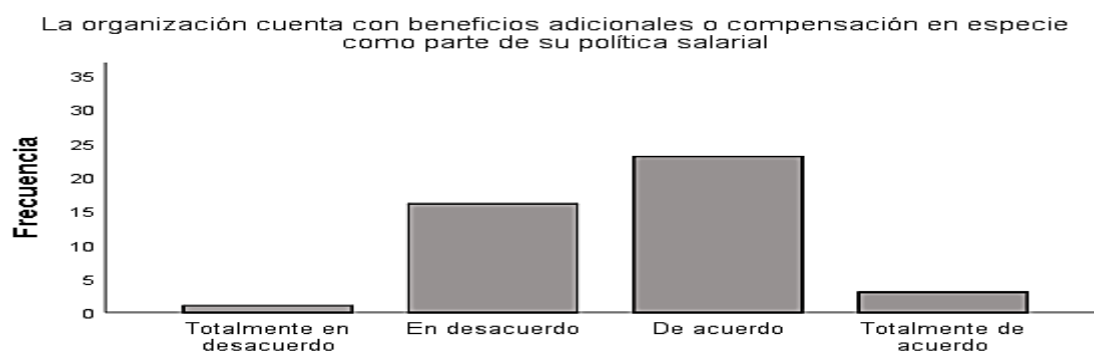


Figura 51. La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie como parte de su política salarial

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 44. Distribución de frecuencias ítem 46

Este ítem muestra que la organización carece de un plan de beneficios adicional, aspecto que influye negativamente en la motivación laboral ya que la una forma de compensación diferente al salario está relacionada con el reconocimiento y valor que se otorga a los empleados.

Tabla 52. La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
	En desacuerdo	16	37,2	37,2	39,5
	De acuerdo	23	53,5	53,5	93,0
	Totalmente de acuerdo	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: construcción de los autores

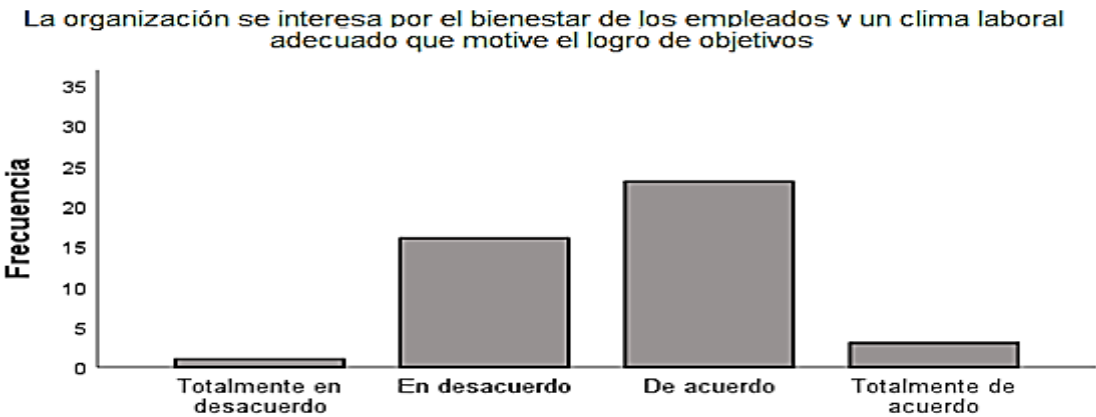


Figura 52. La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos

Fuente: construcción de los autores

Diagrama 45. Distribución de frecuencias ítem 47

Esta afirmación muestra una tendencia positiva con relación a la satisfacción de la necesidad de logro. Con un resultado del 61% en el acuerdo se concluye que los encuestados perciben que la organización se interesa por su bienestar y por promover un clima laboral adecuado.

Discusión de Resultados

Por lo que se refiere a los resultados obtenidos se determinó que el modelo de contratación no impacta de manera negativa la motivación laboral de la población objetivo que labora en Confipetrol S.A.S. Se logró identificar otras variables de mayor relevancia tales como el orgullo de pertenecer a la organización, la percepción de recibir un salario justo de acuerdo a las funciones que desempeña y el reconocimiento de jefes y compañeros.

Los resultados indicaron que los trabajadores sienten que sus labores los ayudan a desarrollarse profesionalmente, al mismo tiempo están satisfechos con el salario que devengan ya que este les permite suplir sus necesidades, simultáneamente los beneficios que brinda la organización influyen de manera determinante en la motivación laboral.

De la misma forma la población encuestada observa que en la organización se valora el trabajo realizado, generando en ellos orgullo contribuyendo con la satisfacción de la necesidad de logro. Hay que mencionar además que la organización reconoce la trayectoria y promueve los ascensos, lo que permite que los trabajadores se sientan útiles y amplíen su experiencia incidiendo positivamente en su motivación laboral.

En relación a la contribución que realiza el trabajador con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, este considera que es fundamental dentro del proceso ya que sus ideas son valoradas y tenidas en cuenta, aspecto que promueve la satisfacción de la necesidad de logro. Otro eje motivacional que se puede destacar es el de afiliación ya que en los momentos de conflicto el jefe actúa como mediador de los mismos.

Sin embargo, lo que refiere a horarios de trabajo la tendencia de los resultados es negativa, ya que los encuestados consideran que no son asequibles y no se ajustan a los tiempos que

desean compartir con sus familias generando insatisfacción en la necesidad de afiliación.

En cuanto a la modalidad de contratación se presenta una actitud favorable por parte de los empleados en el tipo de contrato, representando así que esta no afecta el clima organizacional, por otro lado, si alguien es despedido con justa causa esta se hace de forma apropiada en consecuencia se genera confianza en los trabajadores independientemente al modelo por el cual se encuentran vinculados a la organización.

De modo contrario si se toma la decisión de no renovar un contrato, los empleados manifiestan que el tiempo con que son notificados no es el esperado, adicional se desconocen las causas del porqué de esta decisión, como resultado de esto se identificó la no satisfacción de la necesidad de logro.

El siguiente aspecto muestra como el eje motivacional vinculado al logro se desarrolla de manera ejemplar, dado que el 81% manifiesta que el cargo que desempeña está acorde con su preparación académica. Simultáneamente la percepción de ingresos recibidos por dichas actividades ejecutadas se considera pertinentes, lo cual hace que el eje motivacional referente al poder se asocia de manera positiva en la población.

Ahora bien, con respecto a la motivación laboral en cohesión directa con el modelo de contratación se identificó que el 56% de los encuestados considera que dicho modelo no es un factor que afecte de manera directa, hay que mencionar además que los resultados generales de la investigación con respecto a los tres ejes aplicados tienen una tendencia equivalente al resultado de esta afirmación.

Se considera pertinente precisar que, si bien el modelo no interviene directamente con la motivación laboral, en los trabajadores si existe una expectativa frente a una posibilidad de

cambio que permita otro sistema de vinculación, dado que el 67% de los encuestados considera que las condiciones actuales generan la suficiente motivación para permanecer en la organización.

Dicho brevemente se observa que la población encuestada percibe seguridad y estabilidad dentro de la empresa, lo cual los lleva a poder tener un desarrollo de sus funciones de manera tranquila y en ambientes laborales de respeto y apoyo mutuo.

Conviene subrayar que no existe necesidad sobre el cambio de empleo, afirmando que las condiciones laborales que ofrece la compañía son suficientes para permanecer en la organización, agrupando la satisfacción de las necesidades laborales en su conjunto.

Para concluir es importante resaltar que la organización si le interesa el bienestar de sus empleados y promueve un clima laboral adecuado, afirmando la teoría que nos expone el autor McClelland donde plantea que se deben entender las necesidades específicas del entorno organizacional. De tal manera que la motivación de los empleados se satisface frente a la modalidad de contratación que la ofrece la compañía.

Conclusiones

Una vez culminada la investigación se puede concluir lo siguiente:

Durante el transcurso de la investigación, se pudo conocer más a fondo la situación de la empresa Confipetrol dedicada al mantenimiento de operaciones de hidrocarburos, lo cual permitió responder a la pregunta objetivo. Estudiando la teoría motivacional de David McClelland indicando que cada individuo debe satisfacer tres tipos de necesidades adquiridas logro, poder y afiliación. Dando respuesta a los tres ejes motivacionales que fueron los primordiales para el desarrollo del interrogante que se tenía cuando inicio esta investigación.

Concluimos que el modelo de contratación que actualmente maneja la organización no influye negativamente en la motivación laboral de la población encuestada, a su vez identificamos que el eje motivacional logro tiene una tendencia positiva lo cual nos mostró que los trabajadores sienten que su necesidad de éxito, mejoramiento, excelencia y realización presenta satisfacción general al interior de la organización.

Después de analizar cada ítem de manera independiente a cada uno de los encuestados.

Se analizaron los resultados mediante la realización de encuestas a los empleados, brindando así la información para medir su grado de satisfacción frente a la motivación, su nivel de interés, y compromiso frente a la organización. Además, se analizaron cada uno de los datos, así como las dificultades e incidencias surgidas en la realización de esta experiencia y sus posibles soluciones.

Recomendaciones

Se propone la implementación de una nueva política de bienestar, fortaleciendo cada vez más, las relaciones y la comunicación entre los diferentes empleados que trabajan para la organización. Es importante que la empresa replantee su plan de beneficios, con el fin de generar mayor motivación por parte de todos sus empleados, en procura del cumplimiento de las metas y objetivos, ya que estos deben estar sustentados a través de su misión, visión, principios y valores. Estando siempre encaminados en la búsqueda continua de la motivación laboral

La empresa debe adoptar en desarrollar planes de capacitación mucho más adecuados, acorde con la actividad que desarrolla, contando con personal mejor capacitado para desempeñar las tareas asignadas, transformando los procesos desarrollados en la empresa.

También se debe crear y desarrollar el taller de líderes propuesto anteriormente, ya que esto incentivará y fortalecerá la participación de los diferentes trabajadores de la empresa, generando en ellos una mejor concientización de que la empresa busca lo mejor para ellos. La implantación de una nueva política referente al departamento de bienestar.

Bibliografía

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Perú: USAT - Escuela de Economía.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. En V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, págs. 71-81). New York: New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. (V. de los Ángeles Boschirolí, Trad.) Barcelona: Editorial Gedisa s.a.
- Bauman, Z., & May, T. (2009). *Pensando Sociológicamente*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Campbell Brown, J. A. (1958). *La psicología social en la industria*. México: Fondo de Cultura Económica,.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizacionales* (Segunda Edición ed.). (P. Mascaró Sacristán, Trad.) Ciudad de México: McGraw Hill.
- Confipetrol S.A.S. (2016). *Intranet*. Recuperado de: www.confipetrol.com.
- Guillén Rojas, N. (2007). Implicaciones de la Autoeficacia en el rendimiento deportivo. *Pensamiento Psicológico*, 3 (9), 21-23.
- J. Hermans, H. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 353-363.
- López Zapata, E., Sepúlveda, C., & Arenas, H. A. (2010). La consultoría de gestión humana en empresas medianas. *Estudios Gerenciales*, 26 (114), 149-168.

Management Psychology 1964 Chicago The University of Chicago, Press

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. (C. Clemente, Trad.) Madrid: Diaz de Santos.

McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Nueva York: Van Nostrand Reinhold.

Mead, G. H. (1991). La génesis del self y el control social. *REIS* (55), 165-186.

Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administração Pública*, 42 (6), 1213-1230.

Méndez, A. (junio de 2014). *Motivación según Bandura*. Recuperado el 5 de julio de 2018, de Euroresidentes Conceptos: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-bandura>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2018). *Información Laboral Colombiana*. Bogotá: FILCO.

Orozco García, O. A. (2010). Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la ciudad de Cali. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 8 (2), 55-68.

Purdue OWL. (30 de septiembre de 2014). *ApaStyle.pdf*. Recuperado el 15 de julio de 2018, de General APA Guidelines: <https://owl.english.purdue.edu/owl/owlprint/560/>

Real Academia Española. (2017). *motivación*. Recuperado el 29 de junio de 2018, de Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario | Actualización 2017: <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>

Rodríguez Moreno, D. C. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Apuntes del CENES*, 31 (54), 193-226.

Schunk, D. H. (1997). *Teorías del Aprendizaje* (2da edición ed.). (J. F. Davila Martínez, Trad.) México: Pearson Educación de México.

Seguridad, M. d. (1950). *Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional* . Bogotá, Colombia: Código Sustantivo del Trabajo.

Simón, V., Revuelto, L., & Medina, A. (2012). La influencia de la formación, la experiencia y la motivación para emprender en la supervivencia de las empresas de nueva creación. *Estudios Gerenciales*, 28, 237-262.

Anexos

Anexo 1. Validación de Instrumentos

Bogotá D.C., Junio 20 del 2018

Señores:
Confipetrol S.A.S.
Ingeniero Eliecer Mattos Picón
Vp Administrativo y TH
Carrera 15 No.98-26 Ofc.401
Bogotá D.C.

Ref. Validación Instrumento

Respetado Ing. Mattos:

Por medio de la presente nos permitimos solicitarle la validación del Instrumento denominado Encuesta de Motivación Laboral el cual será aplicado a los trabajadores del área administrativa de Confipetrol SAS que se encuentran vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo.

Dicho estudio se realizará con fines netamente académicos, como proyecto de Grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia y tiene como objetivo:

Describir el grado de motivación laboral de los trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo del área administrativa de Confipetrol S.A.S.

Agradecemos su apoyo.


Cordialmente,



ANDREA MURILLO NIETO

Candidata al título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones
CC. 52.433.806 de Bogotá



 CONFIPETROL	FORMATO DE VALIDACIÓN DE ÍTEMS POR JUECES EXPERTOS	
Nombre evaluador: ELIÉCER MATTOS PICÓN		
Asignatura: Vp Administrativo y TH		Fecha: Junio 21 de 2018

INSTRUCCIONES

SEÑOR EVALUADOR: a continuación, encontrará una serie de criterios mediante los cuales podrá valorar cada uno de los reactivos del instrumento. Favor marcar con una (X) en el ESPACIO correspondiente en la tabla de valoración, según la evaluación que haga de cada uno de los reactivos. Sus observaciones generales puede hacerlas al final de la evaluación. Los siguientes son los criterios a tener en cuenta:

Pertinencia: se refiere a la adecuación del contenido del ítem para la medición del atributo que se pretende medir. Evalúe el contenido del ítem así:

- **Esencial (E):** el ítem mide el atributo que se pretende. Además, el contenido del ítem es esencial para la medición del atributo. El ítem definitivamente debe estar en la versión final de la prueba
- **Útil pero no esencial (U):** el ítem mide algún aspecto del atributo, sin embargo, aunque el contenido del ítem es útil, no es esencial para la medición del atributo. El ítem podría obviarse para la versión final de la prueba
- **No necesario (NN):** el ítem **NO** mide el atributo, o es completamente irrelevante para su medición. El ítem no debe aparecer en la versión final de la prueba

Estructura: se refiere a la adecuación de la estructura interna del ítem, al grado de coherencia y claridad del contenido del ítem. Reflexione si el ítem es comprensible para la población en la que será aplicado y marque:

- **Adecuado (A):** el ítem sigue los parámetros de enunciado y opciones de respuesta según su tipo, y no evidencia problemas de construcción. El ítem es claro, coherente y comprensible
- **No adecuado (NA):** el ítem no sigue los parámetros de enunciado y opciones de respuesta según su tipo. El ítem es confuso e incoherente

VALORACIÓN DE LOS REACTIVOS DE LA PRUEBA						
Reactivo	PERTINENCIA			ESTRUCTURA		OBSERVACIONES PARA LOS REACTIVOS
	E	U	NN	A	NA	
1			X		X	
2	X			X		
3	X			X		
4	X			X		
5	X			X		
6		X			X	
7	X			X		
8	X			X		
9	X			X		
10		X			X	
11	X			X		
12	X			X		
13		X		X		
14	X			X		
15		X			X	
16		X			X	+ Amplio el concepto
17	X			X		
18	X			X		
19	X			X		
20		X			X	
21	X			X		
22	X				X	
23	X				X	
24	X				X	
25	X				X	
26	X			X		
27	X			X		
28	X			X		
29	X			X		
30	X			X		

	E	O	NN	A	NA	
31	X			+		
28 32			X		+	
33	X			+		
34	X			+		
35		X			+	
36	X			+		
37	X			+		
38	X			+		
39	X			+		
40			X		+	
41	X			+		
42	X			+		
43	X			+		
44			X		+	
45	X			+		
46			X		+	
47	X			+		
48			X		+	
49			X		+	
50		X			+	
51			X		+	
52	X			+		
53	X			+		
54			X		+	
55			X		+	
56						
57						
58						
59						
60						

Señor evaluador, su labor fue muy importante en el proceso de diseño y construcción de esta prueba. La fase de valoración por jueces expertos nos permite ofrecer instrumentos con adecuados estándares de validez de contenido. Este es un ejercicio académico que fortalece nuestra formación en el uso y desarrollo de test psicométricos. Agradecemos su participación y sus valiosas observaciones.

ELIEER MATTOS RICO

Firma evaluador

Bogotá D.C., Julio 6 del 2018

Doctora:
ANDREA BARON TAUTIVA
Unidad de Servicios Compartidos de Personal
Profesional de Selección
Ecopetrol S.A.
Cra. 7 No 37-61 piso 4
Bogotá

Ref. Validación Instrumento

Respetada Dra. Baron:

Por medio de la presente nos permitimos solicitarle la validación del Instrumento denominado Encuesta de Motivación Laboral el cual será aplicado a los trabajadores del área administrativa de Confipetrol SAS que se encuentran vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo.

Dicho estudio se realizará con fines netamente académicos, como proyecto de Grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia y tiene como objetivo:

Describir el grado de motivación laboral de los trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato a término fijo del área administrativa de Confipetrol S.A.S.


Agradecemos su apoyo.

Cordialmente,



ESMERALDA RODRIGUEZ DIAZ

Candidata al título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones
CC. 52.714.470 de Bogotá

 CONFIPETROL	FORMATO DE VALIDACIÓN DE ÍTEMS POR JUECES EXPERTOS	
NOMBRE EVALUADOR: ANDREA BARON TAUTIVA		
Asignatura: Vp Administrativo y TH		Fecha: Julio 6 del 2018

INSTRUCCIONES

SEÑOR EVALUADOR: a continuación, encontrará una serie de criterios mediante los cuales podrá valorar cada uno de los reactivos del instrumento. Favor marcar con una (X) en el ESPACIO correspondiente en la tabla de valoración, según la evaluación que haga de cada uno de los reactivos. Sus observaciones generales puede hacerlas al final de la evaluación. Los siguientes son los criterios a tener en cuenta:

Pertinencia: se refiere a la adecuación del contenido del ítem para la medición del atributo que se pretende medir. Evalúe el contenido del ítem así:

- **Esencial (E):** el ítem mide el atributo que se pretende. Además, el contenido del ítem es esencial para la medición del atributo. El ítem definitivamente debe estar en la versión final de la prueba
- **Útil pero no esencial (U):** el ítem mide algún aspecto del atributo, sin embargo, aunque el contenido del ítem es útil, no es esencial para la medición del atributo. El ítem podría obviarse para la versión final de la prueba
- **No necesario (NN):** el ítem **NO** mide el atributo, o es completamente irrelevante para su medición. El ítem no debe aparecer en la versión final de la prueba

Estructura: se refiere a la adecuación de la estructura interna del ítem, al grado de coherencia y claridad del contenido del ítem. Reflexione si el ítem es comprensible para la población en la que será aplicado y marque:

- **Adecuado (A):** el ítem sigue los parámetros de enunciado y opciones de respuesta según su tipo, y no evidencia problemas de construcción. El ítem es claro, coherente y comprensible

- No adecuado (NA): el ítem no sigue los parámetros de enunciado y opciones de respuesta según su tipo. El ítem es confuso e incoherente

VALORACIÓN DE LOS REACTIVOS DE LA PRUEBA						
Reactivo	PERTINENCIA			ESTRUCTURA		OBSERVACIONES PARA LOS REACTIVOS
	E	U	NN	A	NA	
1	X			X		
2		X		X		
3		X		✓		
4		X		✓		
5		✓		✓		
6			X			
7		X		X		
8	X			✓		
9		X		X		
10		X		X		
11		X		✓		
12		X		X		
13	✓			✓		
14	X			X		
15		X		✓		
16		X		X		
17	✓			X		
18	X			✓		
19			✓			
20			X			
21		X		X		
22		X			X	
23			X			
24			X			
25			X			
26		X		✓		
27			X			

28	X			X		
29	X			X		
30			X			
31	X			X		
32	X			X		
33	X			X		
34	X			X		
35	X			X		
36			✓			
37	X			X		
38	X			✓		
39			X			
40	X			X		
41	X			X		
42	X			X		
42	X			X		
43	X			X		
44	X			X		
45			X			
46	X			✓		
47		X		✓		
47	X			X		
49		X		✓		
50		X		X		
51		X		X		
52		X		X		
53	X			X		
54	X			X		
55		X		X		

Señor evaluador, su labor fue muy importante en el proceso de diseño y construcción de esta prueba. La fase de valoración por jueces expertos nos permite ofrecer instrumentos con adecuados estándares de validez de contenido. Este es un ejercicio académico que fortalece

nuestra formación en el uso y desarrollo de test psicométricos. Agradecemos su participación y sus valiosas observaciones.

ANDREA BARON TAUTIVA

A handwritten signature in cursive script, reading "Andrea Baron T.", is written above a horizontal line.

Firma evaluador

Anexo 2. Formato encuesta motivación laboral

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 De acuerdo
- 4 Totalmente de acuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente				
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas				
3	Le pagan lo justo por su trabajo				
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización				
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia				
6	En la organización valoran su trabajo				
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización				
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos				
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente				
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia				
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes				
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización				
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta				
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo				
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo				
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado				
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización				
19	Si alguien es despedido, es con justa causa				

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión				
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo				
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente				
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización				
25	Existe estabilidad laboral en la organización				
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico				
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización				
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer				
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada				
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas				
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad				
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo				
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas				
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral				
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas				
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional				
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato				
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización				
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral				
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente				
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy				
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos				

Anexo 3. Certificado aplicación encuesta

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

Certifica que:

Yesser Fabrisio Agudelo

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Milena del Carmen Alvarado Ch.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Luis Fernanda Rodríguez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Leidy Johanna Gómez P.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Rubén Darío Roldán V.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Luis Noriel Cubillos

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Luzmila León

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Diana Carolina Velasco V.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Bibiana Cárdenas Rodríguez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto

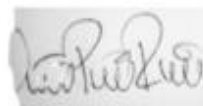
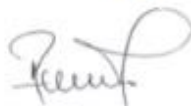
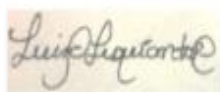
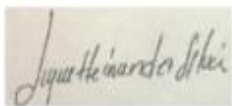


**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Marina Alejandra Pinzón

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Mayra Liceth Rodríguez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto

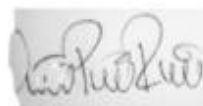

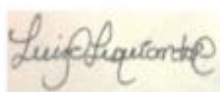
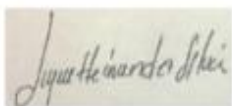


**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Jeimmy Tatiana Torres España

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

John Alexander Rodríguez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Andrés Mauricio Castro L.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Lina Paola Espinosa

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Vanessa Alexandra Gutiérrez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Héctor David Peña

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Miguel Ángel Zambrano

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Yuri Paola Rojas

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Aryi Solange Malagón

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Ingrid Johanna Galvis B.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Ricardo Hernández

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Lorena Garavito Cruz

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Diana Salamanca

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Andrea Castañeda

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Jeimmy Paola Pinilla

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Tatiana Marcela Guzmán

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Jeimmy Rodríguez España

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Juan Carlos León G.

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

José Yesid Contreras

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Alejandro Sossa

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Esteban Beltrán Osuna

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Liliana Berrío

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Beatriz González

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Franklin Steven Bohórquez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Marcela Castillo Romero

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto


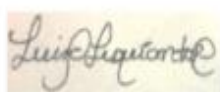
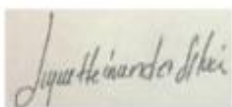


**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Sandy Montenegro

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Angélica Ma. Ruce

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Paula Andrea Hernández

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Adriana Jiménez Aljure

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.

Autores del Proyecto

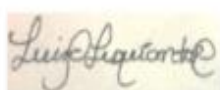
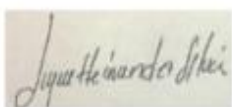


**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Cindy Alexandra Ortiz

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto



**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Jahn Carlos Gutiérrez

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto


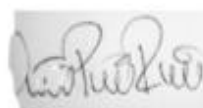
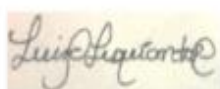
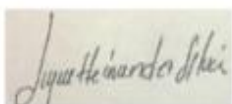


**UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES**

Certifica que:

Joan Camilo Obando

Participó en la aplicación de la encuesta que se elaboró como parte del proyecto de investigación titulado: **“DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE CONFIPETROL S.A.S. VINCULADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO.”**, realizada por las estudiantes; Esmeralda Rodríguez, Luisa Fernanda Leguizamo, Andrea Murillo, Deisy Patricia Reina y Ligia Hernández. Grupo dirigidos y asesorado por el Docente, Dr. Carlos Enrique Garavito Ariza.



Autores del Proyecto

Anexo 4. Encuestas motivación laboral

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
29	FEMENINO	PROFESIONAL

No.	PREGUNTA	4 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	X			
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo				X
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>MARINA PLACENCIA OLIVERA</u>	C.C. <u>1098200578</u>	Edad: <u>29</u>
Nacimiento: <u>30/05/1989</u>	Ciudad: <u>BOGOTÁ</u>	
Estado civil: <u>SOLTERA</u>	Escolaridad: <u>PROFESIONAL</u>	
Dirección y teléfono: <u>CALLE 124 # 83-30 APDO. 602</u>	Barrio/ciudad: <u>PEÑOL</u>	
Ocupación: <u>PROFESORA</u>	Empresa: <u>CONFIPETROL SAS</u>	
Cargo: <u>PROF. DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD</u>		
Lugar de intervención	Fecha <u>10/08/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 10 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

MARINA PLACENCIA OLIVERA
Firma del Usuario

C.C. 1098200578

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Miguel Alvarado Chaves

Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
25	Femenino	Tecnología

No.	PREGUNTA	1 2 3 4			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización				X
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia				X
6	En la organización valoran su trabajo				X
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos				X
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente				X
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia				X
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				X
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa				X

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización				X
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada				X
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato				X
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			X	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Jenny Gomez Rubio</u>	C.C. <u>109073790</u>	Edad: <u>25</u>
Nacimiento: <u>05-08-1992</u>	Ciudad: <u>BOGOTÁ</u>	
Estado civil: <u>SOLTERA</u>	Escolaridad: <u>TECNOLOGÍA</u>	
Dirección y teléfono: <u>3893462919</u>	Barrio/ciudad <u>VILLA MARIA - BOGOTÁ</u>	
Ocupación: <u>TECNICA TI</u>	Empresa: <u>CONFIPETROL SAS</u>	
Cargos: <u>TECNICA TI</u>		
Lugar de intervención: <u>OPCUNA 73</u>	Fecha <u>31/07/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 109073790

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
33	Masculino	Profesional

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización			X	
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	X			
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa	X			

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	X			
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer	X			
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	X			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral	X			
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos		X		

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo", desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma





Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <i>Lucia Pineda</i>	C.C. <i>8069816</i>	Edad: <i>33</i>
Nacimiento: <i>01-01-1985</i>	Ciudad: <i>Cra. - Sur</i>	
Estado civil: <i>Unión Libre</i>	Escolaridad: <i>Postgrado</i>	
Dirección y teléfono: <i>Cra. 160 - 16</i>	Barrio/ciudad: <i>Gimnasia Piedad</i>	
Ocupación: <i>Psicóloga</i>	Empresa: <i>Confipetrol</i>	
Cargo: <i>Asesoría</i>		
Lugar de intervención: <i>Piedad</i>	Fecha: <i>31/09/2018</i>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 09 del año _____, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. *8069816*

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
21	Femenino	Technológica

No.	PREGUNTA	A 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes			X	
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				X
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización				X
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización				X
25	Existe estabilidad laboral en la organización				X
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño	X			
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización				X
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Johnny Tahan Torres</u>	C.C. <u>102445121</u>	Edad: <u>21 años</u>
Nacimiento: <u>21 Julio de 1997</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Tecnólogo</u>	
Dirección y teléfono: <u>563822480</u>	Barrio/ciudad: <u>Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Auxiliar TI - estudiante</u>	Empresa: <u>Confipetrol S.A.S</u>	
Cargo: <u>Auxiliar TI</u>		
Lugar de intervención		Fecha <u>31/09/2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 09 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 102445121

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.


 Firma 102445121

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
30	MASCULINO	PROFESIONAL

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				X
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada				X
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas				X
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional				X
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Andrés H. Castro L.</u>	C.C. <u>1020729410</u> Edad: <u>30</u>
Nacimiento: <u>8 - OCT - 1987</u>	Ciudad: <u>BOGOTÁ</u>
Estado civil: <u>SOLTERO</u>	Escolaridad: <u>PROFESIONAL</u>
Dirección y teléfono: <u>3015667915</u>	Barrio/ciudad: <u>BARANCOAS / BTA</u>
Ocupación: <u>Gerente Administrativo</u>	Empresa: <u>CONFIPETROL</u>
Cargo: <u>GERENTE ADMINISTRATIVO</u>	
Lugar de intervención	Fecha <u>31 - JUL - 2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes JULIO del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C.

1020729410

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?

Si X

No

5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?

Si X

No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
24	FEMENINO	PROFESIONAL

No.	PREGUNTA	4 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				X
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			X	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Yasica Guzmán Gómez</u>	C.C. <u>1030631682</u> / Edad: <u>24 años</u>
Nacimiento: <u>02.10.1993</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Preocupada</u>
Dirección y teléfono: <u>Calle 118 No. 15-69, Bogotá D.C.</u>	Barrio/ciudad: <u>Ortuzo Bogotá</u>
Ocupación: <u>Abogado</u>	Empresa: <u>CONFIPETROL S.A.S</u>
Cargo: <u>Recepcionista Junior</u>	
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>	Fecha: <u>28.03.18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 28 del mes 03 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1.030.631.682

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
30	Femenino	Profesional

No.	PREGUNTA	Escala de Respuesta			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo			X	
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				X
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X	X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato				X
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral				X
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos				X



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Cindy Ortiz Garcia</u>	C.C. <u>1014187667</u>	Edad: <u>30</u>
Nacimiento: <u>26/09/1989</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Profesional</u>	
Dirección y teléfono: <u>N 90 D # 87 A 29</u>	Barrio/ciudad: <u>Bachica</u>	
Ocupación: <u>Prof. T.A.</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS.</u>	
Cargo:		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>		Fecha

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 02 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C.

1014187667

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.

4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?

Si ☒ _____

No ☐ _____

5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?

Si ☒ _____

No ☐ _____

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
24	Femenino	Profesional

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		x		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		x		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			x	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		x		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			x	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		x		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			x	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	x			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	x			
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	x			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer	x			
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			x	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	x			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		x		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			x	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		x		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		x		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		x		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		x		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		x		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			x	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		x		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		x		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		x		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			x	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		x		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetario) como parte de su política salarial				x
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		x		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Adriana Inernez Aljure</u>	C.C. <u>103249329</u> Edad: <u>24 años</u>
Nacimiento: <u>22.09.93</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Universarial</u>
Dirección y teléfono: <u>3016175019</u>	Barrio/ciudad: <u>Modelia</u>
Ocupación:	Empresa: <u>Confipetrol</u>
Cargo: <u>Sup. TM</u>	
Lugar de intervención	Fecha: <u>10.08.18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día _____ del mes _____ del año _____, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C.

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
23	Masculino	Pregrado

No.	PREGUNTA	1 2 3 4			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		✓		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			✓	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			✓	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		✓		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			✓	
6	En la organización valoran su trabajo		✓		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		✓		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			✓	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		✓		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			✓	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	✓	✓		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	✓			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		✓		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		✓		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		✓		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		✓		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		✓		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			✓	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		✓		

21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			✓	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		✓		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		✓		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		✓		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		✓		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			✓	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			✓	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		✓		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		✓		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		✓		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			✓	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		✓		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			✓	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			✓	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		✓		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		✓		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		✓		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		✓		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			✓	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		✓		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			✓	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		✓		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		✓		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			✓	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			✓	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		✓		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos			✓	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Juan Camilo Acosta Díaz</u>	C.C. <u>1022394227</u>	Edad: <u>23</u>
Nacimiento: <u>8/10/1994</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Casado</u>	Escolaridad: <u>Profesional</u>	
Dirección y teléfono: <u>Pase 68 No. 2-63</u>	Barrio/ciudad: <u>Candía Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Ases. Jurídica</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Ases. Jurídica</u>		
Lugar de intervención: <u>Confipetrol</u>	Fecha: <u>02/08/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 2 del mes Agosto del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1022394227

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.

4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?

Si ☒

No ☐

5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?

Si ☒

No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
25	Femenino	segundo año.

No.	PREGUNTA	4 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X	X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Andrés Guzmán</u>	C.C. <u>1030625067</u>	Edad: <u>25</u>
Nacimiento: <u>14 junio 1993</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Tecnólogo</u>	
Dirección y teléfono: <u>Cl 50 # 90 - 10</u>	Barrio/ciudad: <u>Bosa</u>	
Ocupación: <u>Soporte TI</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Tecnólogo Recursos Humanos</u>		
Lugar de intervención		Fecha

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 04 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1030625067

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
32	Femenino	Técnico

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <i>Andrea Salas</i>	C.C. <i>101064010</i>	Edad: <i>32 años</i>
Nacimiento: <i>10 junio 1986</i>	Ciudad: <i>Bogotá</i>	
Estado civil: <i>Soltera</i>	Escolaridad: <i>Técnica</i>	
Dirección y teléfono: <i>Calle 245 No 2530</i>	Barrio/ciudad: <i>Granada Sur - Bogotá</i>	
Ocupación: <i>Soporte Humana</i>	Empresa: <i>Confipetrol</i>	
Cargo:		
Lugar de intervención		Fecha: <i>01 Agosto 2018</i>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. *101064010*.

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
37	FEMENINO	POSGRADO

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	X			
3	Le pagan lo justo por su trabajo	X			
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización				X
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia	X			
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos				X
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	X			
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa	X			

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	X			
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	X			
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada	X			
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		

Datos generales		
Nombre: <u>JOHANNA LOPEZ D</u>	C.C. <u>3784345</u>	Edad: <u>37</u>
Nacimiento: <u>21/10/1980</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>SOLTERA</u>	Escolaridad: <u>ESPECIALIZACIÓN</u>	
Dirección y teléfono: <u>20948198</u>	Barrio/ciudad: <u>CHAPARRAL</u>	
Ocupación: <u>PSICÓLOGA</u>	Empresa:	
Cargo: <u>LÍDER TH</u>		
Lugar de intervención: <u>CONFIPETROL</u>	Fecha: <u>01/08/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 3784345

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
22	Femenino	Tecnología

No.	PREGUNTA	Escala de Respuesta			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permita disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño	X			
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		


POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.


 Firma _____



Consentimiento informado

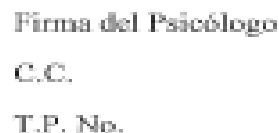
Datos generales		
Nombre: <u>Arq. George Enrique Gaudin</u>	C.C. <u>1016420670</u>	Edad: <u>37</u>
Nacimiento: <u>13-01-1981</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Terminado</u>	
Dirección y teléfono: <u>Cra. 146 # 56-13</u>	Barrio/ciudad: <u>Chaparral / Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Secretario de Contratación</u>		
Lugar de intervención	Fecha <u>31/07/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1016420670


Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
23	Masculino	Básica secundaria

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	X			
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol-SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma





Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <i>Miguel Ángel Zambano Méndez</i>	C.C. <i>LD15.455.353</i>	Edad: <i>23</i>
Nacimiento: <i>15 de Julio de 1995</i>	Ciudad: <i>Bogotá D.C.</i>	
Estado civil: <i>Soltero</i>	Escolaridad: <i>Básica secundaria</i>	
Dirección y teléfono: <i>CuDDPISA-42/3578534</i>	Barrio/ciudad: <i>La Luz / Bogotá D.C.</i>	
Ocupación: <i>Estudiante de Derecho</i>	Empresa: <i>Confipetrol SAS</i>	
Cargo: <i>Soporte Jurídico</i>		
Lugar de intervención		Fecha: <i>31/07/18</i>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta “Motivación Laboral” como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 07 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Miguel Ángel Zambano Méndez
Firma del Usuario
C.C. *LD15.455.353* de Bogotá D.C.

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
28.	Masculina	Universitario. Graduado.

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	X			
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión				X
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas				X
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización	X			
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		




Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Archer David Peña D.</u>	C.C. <u>1010184459</u>	Edad: <u>28</u>
Nacimiento: <u>22/09/89</u>	Ciudad: <u>BTA</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Pregrado</u>	
Dirección y teléfono: <u>cr 15 98-26</u>	Barrio/ciudad: <u>Chico</u>	
Ocupación: <u>hacer nomina</u>	Empresa: <u>Confipetrol S.A.S.</u>	
Cargo: <u>Empleado</u>		
Lugar de intervención	Fecha <u>31/07/18</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Diciembre del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1010184459

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de política mencionado.


 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
48	femenino	Especialista

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Le pagan lo justo por su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	En la organización valoran su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			<input checked="" type="checkbox"/>	

No.	PREGUNTA	1 3 2 1			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			✓	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			✓	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			✓	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		✓		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			✓	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			✓	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		✓		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		✓		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		✓		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		✓		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		✓		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		✓		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		✓		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			✓	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		✓		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		✓		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas				✓
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			✓	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		✓		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		✓		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			✓	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		✓		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		✓		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		✓		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		✓		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			✓	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		✓		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			✓	

* En general es así pero no en todos los casos



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Jhene Garmito</u>	C.C. <u>1101688265</u>	Edad: <u>28</u>
Nacimiento: <u>27/abril/1990</u>	Ciudad: <u>Bogotá, Santafé de Bogotá</u>	
Estado civil: <u>soltero</u>	Escolaridad: <u>Especialista</u>	
Dirección y teléfono: <u>Calle 101 # 72</u>	Barrio/ciudad: <u>La Calera Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Ing. Industrial</u>	Empresa: <u>CONFIPETROL</u>	
Cargo: <u>Gestor de Aumento de</u>		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>	Fecha: <u>31/01/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1101688265

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
34	femenino	especialista

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	X			
3	Le pagan lo justo por su trabajo	X			
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	X			
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia	X			
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión				X
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo				X
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	X			
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	X			
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada	X			
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	X			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato				X
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Yuri Paola Lopez Ortiz</u>	C.C. <u>40181047</u>	Edad: <u>31</u>
Nacimiento: <u>19 mayo 1987</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>soltera</u>	Escolaridad: <u>Estadística</u>	
Dirección y teléfono: <u>Cra 45 # 78 26</u>	Barrio/ciudad <u>Chino (Bogotá)</u>	
Ocupación: <u>Oficial de Planeación</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Oficial de cumplimiento</u>		
Lugar de intervención: <u>Oficina</u>	Fecha: <u>31 Julio 2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 40181047 YLP

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo", desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
33	Femenino	Profesional

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer	X			
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Diana Velasco</u>	C.C. <u>53106670</u>	Edad: <u>33</u>
Nacimiento: <u>26-Abril-1985</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Casada</u>	Escolaridad: <u>Profesional (maestría)</u>	
Dirección y teléfono: <u>Verde 1234-567890</u>	Barrio/ciudad: <u>Villaluz</u>	
Ocupación: <u>Gestor Calidad</u>	Empresa: <u>Confipetro</u>	
Cargo: <u>Gestor Calidad</u>		
Lugar de intervención		Fecha <u>31-07-18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta “Motivación Laboral” como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetro SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 07 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Diana Velasco
Firma del Usuario
C.C. 53106670

Firma del Psicólogo
C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Diana Velasco

Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
26	Femenino	Posgrado

No.	PREGUNTA	1 2 3 4			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	R 3 L 4			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			X	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Bianca Cardenas</u>	C.C. <u>40484529</u> Edad: <u>28</u>
Nacimiento: <u>4-06-1990</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Cónyuge</u>	Escolaridad: <u>Posgrado</u>
Dirección y teléfono: <u>Calle 153-26</u>	Barrio/ciudad: <u>Salinas Borda</u>
Ocupación: <u>Profesora Ambiental</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>
Cargo: <u>Profesora Ambiental</u>	
Lugar de intervención: <u>Confipetrol</u>	Fecha: <u>31-03-2019</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta “Motivación Laboral” como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 03 del año 2019, en la ciudad de Bogotá D.C.

Bianca Cardenas

Firma del Usuario

C.C. 40484529

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.


 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
27	Femenino	Profesional

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	✓			✓
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		✓		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		✓		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		✓		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		✓		
6	En la organización valoran su trabajo		✓		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	✓			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		✓		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	✓			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		✓		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	✓			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	✓			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	✓			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	✓			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		✓		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		✓		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			✓	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			✓	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			✓	

No.	PREGUNTA	Escala de Likert			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			✓	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			✓	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			✓	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			✓	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		✓		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		✓		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			✓	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		✓		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		✓		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		✓		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		✓		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			✓	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		✓		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		✓		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		✓		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		✓		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		✓		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		✓		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		✓		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		✓		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		✓		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		✓		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		✓		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		✓		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			✓	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			✓	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			✓	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos		✓		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Miguel Rodríguez Mesa</u>	C.C. <u>7.721.896.697</u> Edad: <u>27 años</u>
Nacimiento: <u>02 de 1990</u>	Ciudad: <u>Villavicencio</u>
Estado civil: <u>Libre</u>	Escolaridad: <u>Posterior</u>
Dirección y teléfono: <u>Cra 26 No. 31-90</u>	Barrio/ciudad: <u>La Chorrera</u>
Ocupación: <u>Administrador Empresas</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>
Cargo: <u>Gerente Responsabilidad Social Empresarial</u>	
Lugar de intervención: <u>Oficina calle 90</u>	Fecha: <u>27 de Julio 2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 27 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 7.721.896.697

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

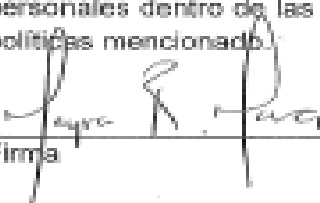
Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo", desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
24	F	Universidad

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente			X	
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo			X	
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización			X	
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente			X	
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes			X	
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización			X	
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo				X
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo				X
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente				X
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo			X	
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización			X	
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Angelica Monica Ruiz P.</u>	C.C. <u>1032467070</u>	Edad:
Nacimiento: <u>87/11</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Universidad</u>	
Dirección y teléfono:	Barrio/ciudad <u>La Tercera / Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Ing. Industrial</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Suplente HSEQ</u>		
Lugar de intervención		Fecha <u>02/08/18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 02 del mes 08 del año 18, en la ciudad de Bogotá D.C.

Angelica Monica R.
Firma del Usuario

C.C. 1032467070

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.


 Firma _____

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
37	Masculino	Posgrado

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer				X
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas				X
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <i>Roberto Keltin Quiro</i>	C.C. <i>90255881</i>	Edad: <i>37</i>
Nacimiento: <i>19/05/81</i>	Ciudad: <i>Bogotá</i>	
Estado civil: <i>Casado</i>	Escolaridad: <i>Segunda</i>	
Dirección y teléfono: <i>318.0312289</i>	Barrio/ciudad: <i>Marcelo Bogotá</i>	
Ocupación: <i>Lider HSE / Ingeniero</i>	Empresa: <i>Confipetrol</i>	
Cargo: <i>Lider HSE</i>		
Lugar de intervención: <i>Bogotá</i>	Fecha: <i>01 Ago 2018</i>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario
C.C. *90255881*

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
30	Femenino	Estudiante / Técnico

No.	PREGUNTA	A	B	C	D
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	X			
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades	X			
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	X			
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo				X
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	X			
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	X			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas	X			
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: Diana M. Salomano M.	C.C. 3022943242 Edad: 30
Nacimiento: 9 - Febrero - 1988	Ciudad: Bogotá
Estado civil: Soltera	Escolaridad: Estudiante.
Dirección y teléfono: Cl. 48 g Sur 9-38.	Barrio/ciudad: Laureles - Bogotá
Ocupación: Empleado	Empresa: Confipetrol
Cargo: Soporte RSE.	
Lugar de intervención	Fecha Agosto 01-2018

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes Agosto del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 3022943242 BS

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Clara Sarah
 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
26	Masculino	Universitario

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente			X	
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta al clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4 3 2 1			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			X	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Luis David Cubillas</u>	C.C. <u>1021166292</u> Edad: <u>26</u>
Nacimiento: <u>16/01/1992</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Universitario</u>
Dirección y teléfono: <u>C. 15 # 98-26</u>	Barrio/ciudad: <u>Bogotá</u>
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>
Cargo: <u>Tec. Logística</u>	
Lugar de intervención	Fecha <u>31/07/18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta “Motivación Laboral” como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 07 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1021166292

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma





Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Fredlin Rodriguez Paulista</u>	C.C. <u>1018461521</u>	Edad: <u>25</u>
Nacimiento: <u>05/08/1993</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Profesional Académico</u>	
Dirección y teléfono: <u>calle 143 # 106-15</u>	Barrio/ciudad: <u>Suba</u>	
Ocupación: <u>Empresario</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Técnico Computo</u>		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>		Fecha

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativas de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes Ago del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.



Firma del Usuario

C.C. 1018461521

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
26	Masculino	Pregrado

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente			X	
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente			X	
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes			X	
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	A	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión				X
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización				X
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño	X			
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			X	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada				X
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización			X	
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos	X			

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
31	Femenino	Tecnología

No.	PREGUNTA	A 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo			X	
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo			X	
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1 2 3 4			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización			X	
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Deisy H. González</u>	C.C. <u>1032388117</u>	Edad: <u>31 años</u>
Nacimiento: <u>20 mayo 1987</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Tecnología</u>	
Dirección y teléfono: <u>C/1131A # 2939</u>	Barrio/ciudad: <u>Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Compras</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Técnico Compras</u>		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>	Fecha: <u>01 Mayo 18</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1032388117 Bta

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlos en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
28	Masculino	Tecnólogo

No.	PREGUNTA	A	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>José David Cortés</u>	C.C. <u>47264633</u>	Edad: <u>28</u>
Nacimiento: <u>15 Enero 1990</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Unión Libre</u>	Escolaridad: <u>Terminado</u>	
Dirección y teléfono: <u>Calle 6 # 25-66</u>	Barrio/ciudad: <u>Los Hornos</u>	
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Profesor de cursos</u>		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>		Fecha: <u>04/08/2017</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 04 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

José David Cortés
Firma del Usuario

C.C. 47264633

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

José Jesús Centeno

Firma 142648337

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
34	Hombre	Profesional

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			X	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo			X	
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			X	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				X
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Juan Carlos León Guerra</u>	C.C. <u>1018425606</u>	Edad: <u>29</u>
Nacimiento: <u>17 Mayo 1989</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>soltero</u>	Escolaridad: <u>profesional</u>	
Dirección y teléfono: <u>Chibchó 3-05</u>	Barrio/ciudad: <u>Prosjoven</u>	
Ocupación: <u>Prof. Compras</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>profesional de compras</u>		
Lugar de intervención: <u>Bogotá</u>	Fecha: <u>el Agosto 2019</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2019, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1018425606

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma Juan Carlos León Guerra

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
29	Masculino	Especialización

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		/		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas				/
3	Le pagan lo justo por su trabajo			/	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			/	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			/	
6	En la organización valoran su trabajo		/		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		/		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			/	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente			/	
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			/	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		/		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		/		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		/		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		/		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		/		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			/	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		/		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		/		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			/	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				/
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			/	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		/		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		/		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			/	
25	Existe estabilidad laboral en la organización			/	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			/	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			/	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			/	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			/	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			/	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			/	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		/		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			/	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		/		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		/		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		/		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		/		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			/	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			/	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			/	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			/	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización				/
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			/	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		/		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			/	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			/	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			/	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Jesyer Ardele</u>	C.C. <u>101845658</u>	Edad: <u>29</u>
Nacimiento: <u>16-05-1989</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Especialización</u>	
Dirección y teléfono: <u>Cll 4444-30</u>	Barrio/ciudad: <u>Modelia / Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Logística</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Supervisor Logística</u>		
Lugar de intervención	Fecha	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 10 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Jesyer F. Ardele
Firma del Usuario
C.C. 101845658

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo", desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Ligia F. Sandoval
 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
23	Femenino	Tecnológico

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo			X	
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	X			
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño	X			
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		

Datos generales	
Nombre: <u>Luisa Rodriguez</u>	C.C. <u>1023937731</u> Edad: <u>23</u>
Nacimiento: <u>Bogotá</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>soltera</u>	Escolaridad: <u>tecnológico</u>
Dirección y teléfono: <u>Cra 139B26</u>	Barrio/ciudad: <u>Soacha/Ciudad Verde</u>
Ocupación: <u>Soporte Contabilidad</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>
Cargo: <u>Soporte contabilidad</u>	
Lugar de intervención	Fecha <u>10/08/18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 10 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Luisa Rodriguez
Firma del Usuario

C.C. 1023937731

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si
 No X
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
28	Femenino	estudiante universitario / Técnico

No.	PREGUNTA	A 3 2 1			
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer	X			
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo			X	
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permita tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>JOZ MICA LEO</u>	C.C. <u>1012359640</u>	Edad: <u>28 años</u>
Nacimiento: <u>16 octubre - 1989</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>estudiante universitario</u>	
Dirección y teléfono: <u>4487 calle 6153w</u>	Barrio/ciudad: <u>zona independencia</u>	
Ocupación: <u>Soporte de Archivo</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Soporte de Archivo</u>		
Lugar de intervención: <u>Oficina calle 98</u>		Fecha: <u>31-julio-2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario

C.C. 1012359640

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA-MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
31	Masculino	Post-secundaria

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			X	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				X
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	X			
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente	X			
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización				X
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer				X
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial				X
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Maria Gutierrez</u>	C.C. <u>1013586159</u>	Edad: <u>71</u>
Nacimiento: <u>14-03-1947</u>	Ciudad: <u>MEDELLAN N. de Sant.</u>	
Estado civil: <u>Casado</u>	Escolaridad: <u>Gratuita</u>	
Dirección y teléfono: <u>320441632</u>	Barrio/ciudad <u>Aurora II - Bogotá</u>	
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Profesional Contable</u>		
Lugar de intervención	Fecha	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes 07 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.



Firma del Usuario

C.C. 1013586159

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ✓
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
26	femenino	Especialidad.

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	X			
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades	X			
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	X			
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	X			
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	X			
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	X			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	X			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral	X			
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas	X			
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional	X			
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		/	X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos	X			



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Wendy Espinosa Pérez</u>	C.C. <u>1007444164</u> Edad: <u>26</u>
Nacimiento: <u>18/12/91</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Soltera</u>	Escolaridad: <u>Especialidad</u>
Dirección y teléfono: <u>3182632960</u>	Barrio/ciudad <u>St. Barbara</u>
Ocupación: <u>Planificador</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>
Cargo: <u>Prof. Inducto</u>	
Lugar de intervención: <u>Cpa 15-1148-26 of. 401</u>	Fecha: <u>31-07-18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1.007.444.164

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
32	Femenino	Técnico

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia		X		
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa	X			

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización	X			
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Sandy H. Hincapié Ruiz</u>	C.C. <u>1015994802</u>	Edad: <u>32 años</u>
Nacimiento: <u>29 Mayo de 1986</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>Casado</u>	Escolaridad: <u>Termino</u>	
Dirección y teléfono: <u>Calle 14A 2481/823128</u>	Barrio/ciudad: <u>Teusaquillo - Elmorosa</u>	
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol S.A.S</u>	
Cargo: <u>Técnico Teoría</u>		
Lugar de intervención		Fecha

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 06 del mes agosto del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 1015994802 Bogotá

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Delsy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
39	Femenino	Profesional, Educación Superior

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente		X		
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4 3 2 1			
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión				X
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer		X		
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral			X	
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral		X		
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas		X		
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Marcela Costilla</u>	C.C. <u>62.532.098</u> Edad: <u>39</u>
Nacimiento: <u>Agosto 29/1978</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>Unión libre</u>	Escolaridad: <u>Universitaria</u>
Dirección y teléfono: <u>Cl. 64 + 46-24</u>	Barrio/ciudad: <u>México</u>
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>
Cargo: <u>Tesoroero</u>	
Lugar de intervención	Fecha <u>Agosto 2/18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 02 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 62.532.098

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

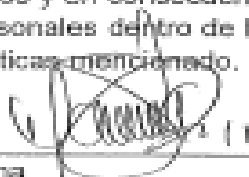
Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
40	Femenino	Especialización

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta al clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: Liliana C. Becerra	C.C. 41939088 Edad: 40
Nacimiento: 22/11/78	Ciudad: Nalva (H)
Estado civil: soltera	Escolaridad: Especialización
Dirección y teléfono:	Barrio/ciudad: Md3075
Ocupación: contador	Empresa: Confipetrol
Cargo: contador 6.	
Lugar de intervención: Bogotá	Fecha:

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 18, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario

C.C. **41939088**

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?

Si ✓

No

5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?

Si ✓

No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma



UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
30	Masculino	Profesional

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente			X	
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes		X		
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización		X		
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo		X		
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades				X
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado			X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización	X			
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo				X
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo	X			
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño		X		
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico		X		
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad			X	
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño	X			
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo			X	
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional			X	
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato			X	
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización			X	
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy			X	
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Daisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma _____



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Alfonso GARCIA Sosa</u>	C.C. <u>106010773</u>	Edad: <u>30</u>
Nacimiento: <u>15 Julio 1988</u>	Ciudad: <u>Bogotá D.C.</u>	
Estado civil: <u>Soltero</u>	Escolaridad: <u>Profesional</u>	
Dirección y teléfono: <u>314440498</u>	Barrio/ciudad:	
Ocupación: <u>Empleado</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Profesional Control Costos</u>		
Lugar de intervención:		Fecha <u>1 Ago - 2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 106010773 Bta

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
24	Femenino	Tecnólogo contabilidad y finanzas

No.	PREGUNTA	A	B	C	D
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas	X			
3	Le pagan lo justo por su trabajo	X			
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización	X			
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia	X			
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado	X			
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	X			
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización	+			
25	Existe estabilidad laboral en la organización	+			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar	X			
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer	X			
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas	X			
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño			X	
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas	+			
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo le motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas	X			
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional	X			
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato	X			
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización	X			
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral	X			
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive al logro de objetivos	+			



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Jenny Beto Rulla</u>	C.C. <u>104549615</u>	Edad: <u>24</u>
Nacimiento: <u>20/12/1993</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>unión libre</u>	Escolaridad: <u>tecnico -tecnólogo</u>	
Dirección y teléfono: <u>3122972813</u>	Barrio/ciudad: <u>Vereda</u>	
Ocupación: <u>empleado</u>	Empresa: <u>confipetrol sas</u>	
Cargo: <u>tecnico contable</u>		
Lugar de intervención	Fecha <u>31/07/2018</u>	

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta “Motivación Laboral” como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 30 del mes 07 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Beto Rulla
Firma del Usuario

C.C. 104549615

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

 Pablo Emilio Osorio
 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una X la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
34	Femenino	Tecnólogo

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X	X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta	X			
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades	X			
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización				X
19	Si alguien es despedido, es con justa causa	X			

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión	X			
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo				X
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización			X	
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				X
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización	X			
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer				X
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad	X			
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo			X	
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral	X			
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional				X
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy		X		
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial			X	
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Marina Alejandra Pineda</u>	C.C. <u>66298153</u>	Edad: <u>34</u>
Nacimiento: <u>D.C. 28/11/83</u>	Ciudad: <u>Ambaca</u>	
Estado civil: <u>Separada</u>	Escolaridad: <u>Escuela</u>	
Dirección y teléfono: <u>Cra 26 A H 342</u>	Barrio/ciudad: <u>Ambaca</u>	
Ocupación:	Empresa: <u>Confipetrol</u>	
Cargo: <u>Aux. Administrativo</u>		
Lugar de intervención		Fecha <u>Julio 31/18</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación **Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo**, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 31 del mes Julio del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 66-248-150

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo", desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si X
 No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Alexandra Parra Ariza
 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
23	Femenino	Profesional

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza le son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas			X	
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia			X	
6	En la organización valoran su trabajo		X		
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos			X	
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización			X	
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo	X			
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		/	X	
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo		X		
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión.		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente			X	
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización		X		
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico			X	
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar			X	
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo	X			
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato		X		
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral		X		
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente		X		
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		



Consentimiento informado

Datos generales	
Nombre: <u>Paula Andrea Hernandez</u>	C.C. <u>1019132013</u> Edad: <u>20</u>
Nacimiento: <u>05/04/02</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>
Estado civil: <u>soltera</u>	Escolaridad: <u>Superior</u>
Dirección y teléfono: <u>Calle 229-52</u>	Barrio/ciudad: <u>Bogotá - Suba marca</u>
Ocupación: <u>Secretaria administrativa</u>	Empresa: <u>Confipetrol</u>
Cargo: <u>Secretaria</u>	
Lugar de intervención	Fecha <u>10-08-2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 10 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.


Firma del Usuario
C.C. 1019132013

Firma del Psicólogo
C.C.
T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.


 Firma

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
36	Masculino	Especialización

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo			X	
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización			X	
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo			X	
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización		X		
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos		X		
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente		X		
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia			X	
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta			+	
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo			+	
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo			+	
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades		X		
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado				+
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización		X		
19	Si alguien es despedido, es con justa causa			X	

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo			X	
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión			X	
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo			X	
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización			X	
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño				X
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar				X
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización			X	
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer				X
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada			X	
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas			X	
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionan seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño				X
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas			X	
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral				X
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas				X
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional				X
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato				X
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización			X	
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral			X	
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente	X			
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial		X		
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos			X	



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <i>Ricardo Andres Hernandez</i>	C.C. <i>91508021</i>	Edad: <i>36</i>
Nacimiento: <i>29/05/1982</i>	Ciudad: <i>Bogota</i>	
Estado civil: <i>soltero</i>	Escolaridad: <i>Especializaciones</i>	
Dirección y teléfono: <i>Calle 65# 3042 -</i>	Barrio/ciudad: <i>El Dorado Bogota</i>	
Ocupación: <i>Agente de Producción</i>	Empresa: <i>Confipetrol SAS</i>	
Cargo: <i>Gestor Administrativo Central</i>		
Lugar de intervención: <i>Bogota</i>		Fecha: <i>01/08/2018</i>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. *91508021*

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
Sí ✓
No
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
Sí ✓
No

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.

Firma


CARLOS GARAVITO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción frente a diversos factores relacionados con la Motivación en el trabajo. Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X** la casilla que considere mejor describe su opinión. Por favor tenga en cuenta que no debe quedar ninguna pregunta sin marcar.

La escala utilizada va del 1 al 4 en donde:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 En Desacuerdo
- 4 Totalmente en desacuerdo

Edad	Género	Nivel de Escolarización
33	M	COLEGIO, 12 años

No.	PREGUNTA	1	2	3	4
		1	2	3	4
1	Las tareas que realiza lo son de su agrado e interés y le permiten desarrollarse profesionalmente	X			
2	El salario que devenga satisface sus necesidades básicas		X		
3	Le pagan lo justo por su trabajo		X		
4	Se siente satisfecho con los beneficios que le brinda la organización		X		
5	El salario y beneficios económicos que recibe por su trabajo satisfacen sus necesidades y las de su familia		X		
6	En la organización valoran su trabajo	X			
7	Se siente orgulloso de trabajar en esta organización	X			
8	La organización reconoce la trayectoria del personal activo y promueve las promociones o ascensos	X			
9	Las tareas que realiza lo hacen sentir competente	X			
10	La organización le ofrece oportunidades de ascenso que le permiten progresar y ampliar su experiencia	X			
11	Su trabajo le permite aplicar sus conocimientos y aptitudes	X			
12	El trabajo que realiza contribuye con los objetivos del área y de la organización	X			
13	Las ideas que plantea en pro de la tarea que realiza son valoradas y tenidas en cuenta		X		
14	Su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta sus opiniones y las del equipo de trabajo	X			
15	Su jefe inmediato es mediador en los conflictos que se puedan generar dentro del equipo de trabajo		X		
16	El horario de trabajo establecido por la organización es asequible y se ajusta a sus necesidades			X	
17	Su ritmo de trabajo habitual es adecuado		X		
18	La modalidad de contratación afecta el clima de la organización			X	
19	Si alguien es despedido, es con justa causa		X		

No.	PREGUNTA	4	3	2	1
		1	2	3	4
20	Si se toma la decisión de no renovar un contrato, el implicado es notificado a tiempo	X			
21	Si se toma la decisión de no renovar un contrato se conocen las causas de esta decisión		X		
22	La forma de contratación con la que se encuentra vinculado a la organización afecta su motivación y compromiso frente al trabajo		X		
23	La organización debería contemplar un modelo de contratación diferente		X		
24	Las condiciones laborales actuales le generan la suficiente motivación para permanecer en la organización		X		
25	Existe estabilidad laboral en la organización	X			
26	Se siente inseguro e inestable a pesar de su buen desempeño			X	
27	El cargo que desempeña está acorde a su nivel académico	X			
28	La carga laboral le permite tener un equilibrio entre el eje laboral y el familiar		X		
29	Si tiene problemas personales que puedan afectar su trabajo, recibe el apoyo de la organización		X		
30	Su trabajo le permite disfrutar de espacios diferentes sin tener que estar pensando en lo que debe hacer			X	
31	En comparación con otros cargos, su remuneración es adecuada		X		
32	El número de horas de la jornada laboral es suficiente para realizar la totalidad de sus tareas		X		
33	Las condiciones laborales que ofrece la organización le proporcionen seguridad y estabilidad		X		
34	Alguna vez ha sentido temor de perder su trabajo por causas ajenas a su desempeño		X		
35	La organización le brinda los recursos necesarios para la adecuada realización de su trabajo		X		
36	En la organización se facilita el establecimiento de relaciones interpersonales adecuadas		X		
37	Las relaciones con sus compañeros de trabajo lo motivan a esforzarse y lograr un mejor desempeño laboral		X		
38	Existe equilibrio entre la jornada de trabajo y la carga laboral			X	
39	Las condiciones laborales en general (salarios, beneficios, jornada laboral, carga laboral, etc.) son las adecuadas			X	
40	El horario de trabajo le permite tener equilibrio entre su vida personal y profesional		X		
41	Si surge una vacante primero se busca al interior de la organización al posible candidato	X			
42	Sus logros personales han sido posibles gracias al trabajo que tiene en esta organización		X		
43	Si es necesario, la organización brinda espacios de formación dirigidos al fortalecimiento de sus competencias y así mejorar su desempeño laboral	X			
44	Le gustaría encontrar un empleo que le brinde otras condiciones laborales, específicamente una modalidad de contratación diferente			X	
45	Ha cumplido las expectativas planteadas desde el momento de su ingreso a hoy	X			
46	La organización cuenta con beneficios adicionales o compensación en especie (no monetaria) como parte de su política salarial	X			
47	La organización se interesa por el bienestar de los empleados y un clima laboral adecuado que motive el logro de objetivos		X		

POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD DE DATOS

Como parte del compromiso de la investigación titulada: "Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, desarrollada por las aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, orientados y coordinados por el Docente Carlos Garavito, han diseñado esta política de confidencialidad, ajustándose a las normas y requisitos de ley (Ley 1581 de 2012 Protección de Datos Personales):

1. Las respuestas de los encuestados serán confidenciales, y usadas únicamente para clasificarlas en grupos con fines investigativos.
2. Los datos personales de los encuestados no serán compartidos con terceros, salvo previa autorización del entrevistado.
3. El encuestado tiene derecho a:
 - Participar voluntariamente o retirarse de la investigación si así lo considera.
 - Conocer, actualizar, rectificar, suprimir y cancelar sus datos personales.
4. Dando cumplimiento a la ley de Protección de Datos Personales se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas; Andrea Murillo Nieto, Deisy Patricia Reina, Esmeralda Rodríguez, Ligia Hernández y Luisa Fernanda Leguizamo, bajo la coordinación del Docente Carlos Garavito puedan contactarlo nuevamente en caso de ser necesario. ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐
5. De igual forma se solicita su autorización para que los aspirantes al título de especialistas compartan sus respuestas con la Universidad Piloto de Colombia como requisito para obtener el título de Especialistas de Gestión Humana de las Organizaciones ¿Está usted de acuerdo?
 Si ☒
 No ☐

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Manifiesto que he leído el presente aviso de Política De Confidencialidad Y Privacidad De Datos y en consecuencia otorgo mi autorización expresa para el tratamiento de mis datos personales dentro de las finalidades comunicadas en el presente aviso y en el manual de políticas mencionado.



Firma



Consentimiento informado

Datos generales		
Nombre: <u>Van A. Rodríguez</u>	C.C. <u>80173204</u>	Edad: <u>35 años</u>
Nacimiento: <u>sep 26 de 1987</u>	Ciudad: <u>Bogotá</u>	
Estado civil: <u>casado</u>	Escolaridad: <u>asociación</u>	
Dirección y teléfono: <u>calle 13 # 98-26</u>	Barrio/ciudad: <u>chicó</u>	
Ocupación: <u>ing. sistemas</u>	Empresa: <u>Confipetrol SAS</u>	
Cargo: <u>Director IT</u>		
Lugar de intervención		Fecha <u>01/08/2018</u>

Por voluntad propia doy mi consentimiento para la participación en la Encuesta "Motivación Laboral" como parte del proyecto de investigación Descripción del Grado de Motivación Laboral en Administrativos de Confipetrol SAS vinculados bajo el modelo de Contratación Término Fijo, con el objetivo de recolectar información oportuna y utilizarla dentro del mismo proceso.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto del proceso de Encuesta y el propósito de su realización, también recibí información sobre el análisis de datos y la forma en que se utilizarán los resultados.

Una vez leído y comprendido el procedimiento que se seguirá, se firma el presente consentimiento el día 01 del mes 08 del año 2018, en la ciudad de Bogotá D.C.

Firma del Usuario

C.C. 80173204

Firma del Psicólogo

C.C.

T.P. No.

Aviso legal: la información contenida en este documento, será para el uso exclusivo de los Estudiantes de especialización Gestión Humana De Las Organizaciones de la Universidad Piloto de Colombia en la realización de su proyecto de investigación como opción de grado para obtener el título de especialista.